

Joanna Plak

Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie

REFORMA EMERYTALNA WE WŁOSZECH W 2012 R.

Wprowadzenie

Od 01.01.2012 r. Włosi przechodzą na emeryturę według nowych, zreformowanych zasad¹. Głównym powodem wprowadzanych zmian jest niewydolność systemu emerytalnego i konieczność dostosowania go do zmieniających się realiów demograficznych. W niniejszym artykule zostaną zaprezentowane najważniejsze cele oraz główne założenia najnowszej reformy włoskiego systemu emerytalnego.

1. Główne cele reformy

Przed 2012 r. włoski system emerytalny był wielokrotnie reformowany. Dwie najważniejsze reformy – Amato z 1992 r. i Diniego z 1995 r. miały diametralnie zmienić jego strukturę. Dzięki nim udało się m.in.:

- obniżyć i ustabilizować wydatki z budżetu na emerytury;
- wprowadzić formułę zdefiniowanej składki dla części grup zawodowych;
- uelastyczyć wiek i staż niezbędne do uzyskania świadczenia końcowego;
- czasowo zamrozić wypłacanie emerytur stażowych;
- zaostriżyć kryteria uprawniające do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury.

¹ Podstawa prawna: Rozporządzenie 201/2011 z 06.12.2011 „Disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici. Nuove disposizioni in materia di trattamenti pensionistici”, G.U. nr 284, 06.12.2011; Ustawa 214 z 22.12.2011 r. uszczegółwiająca Rozporządzenia 201/2011 z 06.12.2011 „Disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici. Nuove disposizioni in materia di trattamenti pensionistici”; Rozporządzenie 216 z 29.12.2011 „Proroga di termini previsti da disposizioni legislative”, G.U.nr 302, 29.12.2011; Ustawa nr 14 z 24.02.2012 uszczegółwiająca Rozporządzenie 216 z 29.12.2011 „Proroga di termini previsti da disposizioni legislative”.

Mimo wprowadzonych zmian, włoski system emerytalny był pełen niedoskonałości. Sprzyjał on m.in. występowaniu nierówności między poszczególnymi grupami ubezpieczonych, faworyzując osoby z dynamiczną karierą zawodową i nadmiernie obciążając młodych pracowników kosztami emerytur starszego pokolenia. Co więcej, na skutek utrzymywania licznych przywilejów dla poszczególnych grup pracowników, nie gwarantował on równowagi finansowej oraz był mało przejrzysty. Potrzebne były kolejne zmiany.

Zapoczątkowana w 2012 r. reforma, zgodnie z założeniami, miała wyeliminować omawiane niedoskonałości i zapewnić: równość między- i wewnątrzpokoleniową, stabilność finansową systemu, przejrzystość zasad obowiązujących w systemie emerytalnym oraz jego adekwatność.

Założone cele planowano osiągnąć dzięki zastosowaniu takich rozwiązań, jak:

1. *Wprowadzenie zdefiniowanej składki dla wszystkich uczestników systemu.* Od 01.01.2012 r. wszystkie emerytury są wyliczane według formuły zdefiniowanej składki – im więcej dana osoba odłoży w czasie swojej aktywności zawodowej, tym większą emeryturę otrzyma. Składki będą gromadzone na specjalnych kontach emerytalnych i będą podlegały waloryzacji (z wyłączeniem emerytur w wysokości powyżej 1400 euro, w latach 2012-2013). W momencie przejścia na emeryturę zostaną one przeliczone na świadczenie, z uwzględnieniem wskaźników transformacji (korzystniejszych dla osób, które zdecydowały się dłużej pracować).
2. *Stopniowe wydłużanie wieku emerytalnego oraz dostosowanie go do wydłużającego się cyklu życia jednostek.* Co roku wiek emerytalny będzie ulegał stopniowemu wydłużeniu, aż w końcu osiągnie zakładaną wielkość – 70 lat dla obu płci. Wiek emerytalny jest jednocześnie powiązany z prognozami dotyczącymi średniej długości życia na emeryturze. Ludzie żyją coraz dłużej, w związku z czym coraz dłużej pobierają świadczenie emerytalne. Konieczne było zatem wprowadzenie omawianego rozwiązania, żeby uniknąć sytuacji, w której pracownik nie ueziera, w cyklu życia zawodowego, środków zapewniających mu pobieranie świadczenia emerytalnego aż do śmierci.
3. *Wprowadzenie elastycznej emerytury.* Zgodnie z nowymi regulacjami wysokość świadczenia pobieranego między 62 a 70 rokiem życia będzie zmienna i uzależniona m.in. od momentu przejścia na emeryturę. Dopiero kiedy jednostka osiągnie 70 lat wysokość emerytury ulegnie stabilizacji.
4. *Ujednolicenie i uproszczenie zasad nabywania praw do emerytury w poszczególnych sektorach gospodarki.* To założenie będzie realizowane poprzez zrównanie wieku emerytalnego dla obu płci, jak również zrównanie minimalnego stażu pracy, niezbędnego do nabycia prawa do świadczenia końcowego.

5. *Wyeliminowanie przywilejów obecnych w dotychczasowym systemie.* Stary system, poprzez powiązanie wysokości świadczenia z zarobkami osiągniętymi w ostatniej fazie swojej aktywności zawodowej, był bardziej hojny m.in. dla osób z dynamiczną karierą zawodową. Ponadto istniało wiele grup zawodowych, zrzeszonych w specjalnych kasach i funduszach, które miały możliwość przechodzenia na emeryturę w stosunkowo młodym wieku. W myśl nowych przepisów część uprzywilejowanych grup utraciła swoje przywileje i będzie przechodzić na emeryturę według tych samych zasad co większość pracowników.

2. Kogo nie dotyczy reforma

Nie wszyscy Włosi będą otrzymywali świadczenie emerytalne na podstawie nowych przepisów prawnych. Reforma z 2012 r. nie obejmuje:

- osób, które do 31.12.2011 r. spełniły wymogi w zakresie stażu pracy i wieku emerytalnego – one przejdą na emeryturę według starych zasad,
- pracowników w podeszłym wieku, którzy stracili pracę w drodze porozumień związków zawodowych, zawartych przed 04.12.2011 r. – oni przejdą na emeryturę według starych zasad,
- pracowników, którzy przed 31.12.2011 r. rozwiązali stosunek pracy na mocy porozumień indywidualnych lub zbiorowych – oni mogą przejść na emeryturę według starych zasad w ciągu 24 miesięcy od 12.2011 r.,
- pracowników, którzy przed 31.12.2011 r. zrezygnowali z pracy w celu opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym w znacznym stopniu – oni mogą przejść na emeryturę według starych zasad w ciągu 24 miesięcy od 12.2011 r.

Ponadto pracownicy najemni sektora prywatnego, którzy do 31.12.2011 r. osiągną 60 lat i wypracują 36 lat stażu lub ukończą 61 lat i wypracują 35 lat stażu oraz kobiety zatrudnione w sektorze prywatnym, które do 31.12.2011 r. osiągną 20 lat stażu i jednocześnie ukończą 60 lat, będą mogli przejść na emeryturę w wieku 64 lat. W przypadku mężczyzn będzie to świadczenie wcześniejsze, w przypadku kobiet – zwykle.

3. Formuła wyliczania świadczenia emerytalnego

Sposób wyliczania świadczenia końcowego jest uzależniony od stażu pracy, jaki osiągnął dany pracownik w okresie wdrażania poprzedniej reformy systemu emerytalnego, tzw. reformy Diniego z 1995 r. Mianowicie osoba, która 31.12.1995 r. miała więcej niż 18 lat stażu pracy otrzyma świadczenie wyliczone

według formuły zdefiniowanego świadczenia; osoba, która miała w tym czasie poniżej 18 lat stażu pracy uzyska świadczenie wyliczane według formuły pro-rata (do 31.12.1995 r. – zdefiniowane świadczenie, od 01.01.1996 r. – zdefiniowana składka). Osoby, które rozpoczęły pracę po 01.01.1996 r. będą otrzymywały świadczenia wyliczane na podstawie nowej formuły – zdefiniowanej składki.

Tabela 1

Formuła wyliczania świadczenia emerytalnego ze względu na staż pracy w dniu 31.12.1995 r.

Staż osiągnięty w dniu 31.12.1995 r. (w latach)	Sposób wyliczania świadczenia do 31.12.1995 r.	Sposób wyliczania świadczenia między 01.01.1996 r. a 31.12.2011 r.	Sposób wyliczania świadczenia od 01.01.2012 r.
18 i więcej	Zdefiniowane świadczenie	Zdefiniowane świadczenie	Zdefiniowana składka
Poniżej 18	Zdefiniowane świadczenie	Zdefiniowana składka	Zdefiniowana składka
0	-	Zdefiniowana składka	Zdefiniowana składka

Źródło: <http://www.inps.it>.

Osoby, które rozpoczęły pracę po 01.01.1996 r. i mają świadczenie wyliczane zgodnie z formułą zdefiniowanej składki mogą przejść na emeryturę w obniżonym wieku, o ile osiągnęły staż pracy minimum 20 lat, a wartość ich emerytury nie będzie niższa niż 2,8-krotność zasiłku socjalnego w danym roku. W 2012 r. wiek emerytalny dla tych osób wyniesie 63 lata. W latach 2013 i 2014 – 63,3 lata; w 2015 – 63,6 lat; w 2016, 2017 i 2018 – 63,7 lat.²

4. Rodzaje świadczeń emerytalnych po reformie

Na mocy reformy zostały zlikwidowane emerytury stażowe. Włosi mogą korzystać z dwóch rodzajów świadczeń: emerytury zwykłej oraz wcześniejszej.

Emerytura zwykła

Emeryturę zwykłą mogą otrzymać osoby, które osiągnęły wiek emerytalny i jednocześnie przepracowały minimum 20 lat. Wiek emerytalny będzie ulegał stopniowemu wydłużaniu, aż osiągnie zakładaną wielkość (70 lat dla obu płci, we wszystkich sektorach). W tab. 2-4 przedstawiono informacje na temat wieku emerytalnego osób zatrudnionych w sektorze prywatnym, publicznym, jak również pracowników i pracownic autonomicznych, w latach 2012-2050.

² <http://www.inps.it>.

Tabela 2

Wiek emerytalny zatrudnionych w sektorze prywatnym.
Emerytura wyliczana według nowej formuły

Rok	Wiek emerytalny mężczyzn (w latach)	Wiek emerytalny kobiet (w latach)
2012	66	62
2013	66,3	62,3
2014-2015	66,3	62,9
2016-2017	66,7	65,7
2018	66,7	66,7
2019-2020	66,11	66,11
2021-2022	67,2	67,2
2023-2024	67,5	67,5
2025-2026	67,8	67,8
2027-2028	67,11	67,11
2029-2030	68,1	68,1
2031-2032	68,3	68,3
2033-2034	68,5	68,5
2035-2036	68,7	68,7
2037-2038	68,9	68,9
2039-2040	68,11	68,11
2041-2042	69,1	69,1
2043-2044	69,3	69,3
2045-2046	69,5	69,5
2047-2048	69,7	69,7
2049-2050	69,9	69,9

Źródło: Na podstawie prognoz demograficznych Istat, <http://www.inps.it>.

Docelowy wiek emerytalny osób zatrudnionych w sektorze prywatnym wyniesie 70 lat dla obu płci. Zrównanie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn nastąpi w 2018 r., kiedy to przedstawiciele obu płci zaczną przechodzić na emeryturę w wieku 66,7 lat.

Osiągnięcie docelowego wieku emerytalnego zostało bardzo rozciągnięte w czasie, co nie wydaje się być dobrym rozwiązaniem dla włoskiego systemu emerytalnego, gdyż na efekt wprowadzanych zmian przyjdzie bardzo długo czekać.

Reformatorzy założyli, iż w latach 2012-2013 wiek emerytalny mężczyzn zatrudnionych w sektorze prywatnym wzrośnie o 3 miesiące i pozostanie na poziomie 66,3 lata do końca 2015 r. W 2016 r. wzrośnie o kolejne 4 miesiące i pozostanie na poziomie 66,7 lat do końca 2018 r. W 2019 r. wzrośnie o 4 miesiące (do 2020 r.), zaś w 2021 r. wzrośnie o 3 miesiące i aż do końca 2028 r. będzie wzrastał o 3 miesiące rocznie. Od 2029 r. do końca 2050 r. wiek emerytalny mężczyzn będzie wzrastał o 2 miesiące rocznie.

W przypadku kobiet zatrudnionych w sektorze prywatnym wydłużanie wieku emerytalnego będzie przebiegało nieco inaczej. W latach 2012-2013 wzrośnie on o 3 miesiące. W latach 2013-2014 – o 6 miesięcy i utrzyma się na poziomie 62,9 lat do końca 2015 r. W 2016 r. wiek emerytalny zwiększy się o 2,8 lat (do końca 2017 r.). W 2018 r. – o kolejny rok. W 2019 r. – o 4 miesiące (do końca 2020 r.). Od 2021 r. będzie wzrastał o 3 miesiące w skali roku, aż do końca 2028 r. Od 2029 r. aż do końca 2050 r. wiek emerytalny kobiet będzie wzrastał o 2 miesiące rocznie.

Tabela 3

Wiek emerytalny pracowników i pracownic autonomicznych.
Emerytura wyliczana według nowej formuły

Rok	Wiek emerytalny mężczyzn (w latach)	Wiek emerytalny kobiet (w latach)
2012	66	63,6
2013	66,3	63,9
2014-2015	66,3	64,9
2016-2017	66,7	66,1
2018	66,7	66,7
2019-2020	66,11	66,11
2021-2022	67,2	67,2
2023-2024	67,5	67,5
2025-2026	67,8	67,8
2027-2028	67,11	67,11
2029-2030	68,1	68,1
2031-2032	68,3	68,3
2033-2034	68,5	68,5
2035-2036	68,7	68,7
2037-2038	68,9	68,9
2039-2040	68,11	68,11
2041-2042	69,1	69,1
2043-2044	69,3	69,3
2045-2046	69,5	69,5
2047-2048	69,7	69,7
2049-2050	69,9	69,9

Źródło: Na podstawie prognoz demograficznych Istat, <http://www.inps.it>.

Docelowy wiek emerytalny pracowników autonomicznych wyniesie 70 lat dla obu płci. Zrównanie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn nastąpi w 2018 r., kiedy to przedstawiciele obu płci zaczną przechodzić na emeryturę w wieku 66,7 lat.

W przypadku pracowników autonomicznych osiągnięcie docelowego, zakładanego wieku emerytalnego również zostało rozciągnięte w czasie. Tempo zmian zróżnicowano według płci, zwłaszcza w początkowych latach wdrażania reformy.

Wiek emerytalny mężczyzn w latach 2012-2013 ulegnie wydłużeniu o 3 miesiące. Utrzyma się on na poziomie 66,3 lata do końca 2015 r. W 2016 r. wiek emerytalny ulegnie wydłużeniu o kolejne 4 miesiące i utrzyma się na poziomie 66,7 lat do końca 2018 r. W 2019 r. – wydłuży się o kolejne 4 miesiąca (do końca 2020 r.). Począwszy od 2021 r. do końca 2028 r. będzie wzrastał o 3 miesiące w skali roku; zaś od 2029 r. do końca 2050 r. – o 2 miesiące rocznie.

W przypadku kobiet, w latach 2012-2013 wiek emerytalny wzrośnie o 3 miesiące. W 2014 r. – o jeden rok (do końca 2015 r.). W 2016 r. – wzrośnie o 1,4 roku (do końca 2017 r.). W 2018 r. – o kolejne 6 miesięcy; zaś w 2019 r. – o 4 miesiące. Od 2021 do końca 2028 r. będzie wzrastał o 3 miesiące rocznie. Od 2029 r. do końca 2050 r. – o 2 miesiące w skali roku.

Tabela 4

Wiek emerytalny zatrudnionych w sektorze publicznym.
Emerytura wyliczana według nowej formuły

Rok	Wiek emerytalny (w latach)
2012	66
2013-2015	66,3
2016-2018	66,7
2019-2020	66,11
2021-2022	67,2
2023-2024	67,5
2025-2026	67,8
2027-2028	67,11
2029-2030	68,1
2031-2032	68,3
2033-2034	68,5
2035-2036	68,7
2037-2038	68,9
2039-2040	68,11
2041-2042	69,1
2043-2044	69,3
2045-2046	69,5
2047-2048	69,7
2049-2050	69,9

Źródło: Na podstawie prognoz demograficznych Istat, <http://www.inps.it>.

Docelowy wiek emerytalny osób zatrudnionych w sektorze publicznym wyniesie 70 lat dla obu płci. W przypadku pracowników zatrudnionych w omawianym sektorze nie ma konieczności zrównywania wieku emerytalnego, gdyż jest on taki sam dla obu płci już od początku wdrażania reformy w życie.

W przypadku pracowników sektora publicznego stopniowe wydłużanie wieku emerytalnego będzie przebiegało w następujący sposób: w latach 2012-2013 wiek emerytalny dla obu płci wzrośnie o 3 miesiące i utrzyma się na poziomie 66,3 lata do końca 2015 r. W 2016 r. wzrośnie o 4 miesiące i utrzyma się do końca 2018 r. W 2019 r. wiek emerytalny ulegnie wydłużeniu o kolejne 4 miesiące (do końca 2020 r.). Począwszy od 2021 r. do końca 2028 r. będzie wzrastał o 3 miesiące w skali roku; zaś od 2029 r. do końca 2050 r. – o 2 miesiące rocznie.

Emerytura wcześniejsza

Emerytura wcześniejsza zastąpiła emerytury stażowe. Osoby, które zdecydują się przejść na ten rodzaj świadczenia muszą wypracować określony staż pracy. Co więcej, pracownicy, którzy skorzystają z tego rozwiązania przed 62 rokiem życia uzyskają świadczenie pomniejszone o 1% za każdy rok do 2 lat wcześniejszego przejścia na emeryturę oraz po 2% za każdy rok powyżej pierwszych dwóch lat. W tab. 5-7 przedstawiono informacje na temat wieku emerytalnego osób zatrudnionych w sektorze prywatnym, publicznym, jak również pracowników i pracownic autonomicznych, w latach 2012-2050

Tabela 5

Staż pracy dla zatrudnionych w sektorze prywatnym.
Świadczenie wyliczane według nowej formuły

Rok	Staż pracy – mężczyźni (w latach)	Staż pracy – kobiety (w latach)
2012	42,1	41,1
2013	42,5	41,5
2014-2015	42,6	41,6
2016-2018	42,10	41,10
2019-2020	43,2	42,2
2021-2022	43,5	42,5
2023-2024	43,8	42,8
2025-2026	43,11	42,11
2027-2028	44,2	43,2
2029-2030	44,4	43,4
2031-2032	44,6	43,6
2033-2034	44,8	43,8
2035-2036	44,10	43,10
2037-2038	45	44
2039-2040	45,2	44,2
2041-2042	45,4	44,4
2043-2044	45,6	44,6
2045-2046	45,8	44,8
2047-2048	45,10	44,10
2049-2050	46	45

Źródło: Na podstawie prognoz demograficznych Istat, <http://www.inps.it>.

Staż pracy dla osób zatrudnionych w sektorze prywatnym, chcących przejść na wcześniejszą emeryturę, docelowo wyniesie 45 lat dla kobiet i 46 lat dla mężczyzn. Od 2012 r. kobiety mogą przechodzić na emeryturę o osiągnięciu stażu pracy o rok mniejszego niż mężczyźni.

Proces wydłużania stażu pracy, niezbędnego do uzyskania wcześniejszej emerytury, również został bardzo rozciągnięty w czasie. W przypadku osób zatrudnionych w sektorze prywatnym (dla obu płci) ulega on następującym zmianom: w latach 2012-2013 wzrasta o 4 miesiące; w 2014 r. – o miesiąc i utrzymuje się na poziomie 42,6 lat do końca 2015 r. W 2016 r. ulega wydłużeniu o 4 miesiące i utrzymuje się do końca 2018 r. W 2019 r. – wzrasta o kolejne 4 miesiące (do końca 2020 r.). Poczynając od 2021 r. do końca 2028 r. będzie wzrastał o 3 miesiące rocznie; zaś od 2029 r. do końca 2050 r. – o 2 miesiące rocznie.

Tabela 6

Staż pracy dla pracowników i pracownic autonomicznych.
Świadczenie wyliczane według nowej formuły

Rok	Staż pracy – mężczyźni (w latach)	Staż pracy – kobiety (w latach)
2012	42,1	41,1
2013	42,5	41,5
2014-2015	42,6	41,6
2016-2018	42,10	41,10
2019-2020	43,3	42,3
2021-2022	43,5	42,5
2023-2024	43,8	42,8
2025-2026	43,11	42,11
2027-2028	44,2	43,2
2029-2030	44,4	43,4
2031-2032	44,6	43,6
2033-2034	44,8	43,8
2035-2036	44,10	43,10
2037-2038	45	44
2039-2040	45,2	44,2
2041-2042	45,4	44,4
2043-2044	45,6	44,6
2045-2046	45,8	44,8
2047-2048	45,10	44,10
2049-2050	46	45

Źródło: Na podstawie prognoz demograficznych Istat, <http://www.inps.it>.

Staż pracy dla pracowników autonomicznych, chcących przejść na wcześniejszą emeryturę, docelowo wyniesie 45 lat dla kobiet i 46 lat dla mężczyzn. Od 2012 r. kobiety mogą przechodzić na emeryturę przy osiągnięciu stażu pracy o rok mniejszego niż mężczyźni.

Staż pracy pracowników autonomicznych ulega wydłużeniu na podobnych zasadach jak w przypadku osób zatrudnionych w sektorze prywatnym. W latach 2012-2013 wydłuża się o 4 miesiące; w 2014 r. – o miesiąc i pozostaje na tym poziomie do końca 2015 r. W 2016 r. wzrasta o 4 miesiące i utrzymuje się do końca 2018 r. W 2019 r. ulega wydłużeniu o 5 miesięcy (do końca 2020 r.). W 2021 r. – o kolejne 2 miesiące (do końca 2022 r.). Od 2023 r. do końca 2028 r. wiek emerytalny ulega wydłużeniu o 3 miesiące rocznie. Od 2029 r. do końca 2050 r. – o 2 miesiące w skali roku.

Tabela 7

Staż pracy dla zatrudnionych w sektorze publicznym.
Świadczenie wyliczane według nowej formuły

Rok	Staż pracy – mężczyźni (w latach)	Staż pracy – kobiety (w latach)
2012	42,1	41,1
2013	42,5	41,5
2014-2015	42,6	41,6
2016-2018	42,10	41,10
2019-2020	43,2	42,2
2021-2022	43,5	42,5
2023-2024	43,8	42,8
2025-2026	43,11	42,11
2027-2028	44,2	43,2
2029-2030	44,4	43,4
2031-2032	44,6	43,6
2033-2034	44,8	43,8
2035-2036	44,10	43,10
2037-2038	45	44
2039-2040	45,2	44,2
2041-2042	45,4	44,4
2043-2044	45,6	44,6
2045-2046	45,8	44,8
2047-2048	45,10	44,10
2049-2050	46	45

Źródło: Na podstawie prognoz demograficznych Istat, <http://www.inps.it>.

Staż pracy dla osób zatrudnionych w sektorze publicznym, chcących przejść na wcześniejszą emeryturę, docelowo wyniesie 45 lat dla kobiet i 46 lat dla mężczyzn. Od 2012 r. kobiety mogą przechodzić na emeryturę przy osiągnięciu stażu pracy o rok mniejszego niż mężczyźni.

Staż pracy osób zatrudnionych w sektorze publicznym ulega wydłużeniu na identycznych zasadach jak w przypadku pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym.

5. Wiek emerytalny dla wybranych grup pracowników należących do specjalnych funduszy

Jak wspomniano we wcześniejszej części artykułu, włoski system emerytalny jest pełny rozwiązań faworyzujących poszczególne grupy zawodowe. Dzięki reformie z 2012 r. zlikwidowano przywileje emerytalne części zatrudnionych – zrzeszonych w specjalnych kasach i funduszach.

- Zatrudnieni w transporcie morskim mogą przechodzić na emeryturę w wieku: 55 lat – kobiety i 60 lat – mężczyźni. Mężczyźni mają możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę w wieku o 5 lat niższym niż w przypadku emerytury właściwej, pod warunkiem, że spełnią pozostałe wytyczne, m.in. w zakresie osiągnięcia wymaganego stażu pracy.
- Zatrudnieni w transporcie publicznym mogą przechodzić na emeryturę w wieku 55 lat – kobiety i 60 lat – mężczyźni.
- Zatrudnieni w kolejach państwowych mogą przechodzić na emeryturę w wieku od 58 do 66 lat, zgodnie z nowymi zasadami wiek emerytalny będzie ujednolicony i wyniesie: od 62 do 66 (docelowo) dla kobiet i 66 dla mężczyzn. Wymagane jest osiągnięcie stażu pracy w wymiarze minimum 20 lat.
- Zatrudnieni w transporcie lotniczym mogą przechodzić na emeryturę w wieku od 57 do 61,3 lat dla kobiet oraz w wieku od 61-61,3 dla mężczyzn, zgodnie z harmonogramem zaprezentowanym w tab. 8. Mogą oni również przechodzić na emeryturę wcześniejszą w wieku maksymalnie o 5 lat wcześniejszym od wieku ustawowego, przy zachowaniu wymogu wypracowania 20 lat stażu pracy; zaś w przypadku pilotów i obsługi technicznej lotów – 15 lat stażu pracy.

Tabela 8

Wiek emerytalny osób zatrudnionych w transporcie lotniczym (w latach)

Kobiety	
01.01.2012-31.12.2012	57
01.01.2013-31.12.2013	57,3
01.01.2014-31.12.2015	58,9
01.01.2016-31.12.2017	60,3
01.01.2018-31.12.2020	61,3
Mężczyźni	
01.01.2012-31.12.2012	61
01.01.2013-31.12.2015	61,3
01.01.2016-31.12.2020	61,3

Źródło: <https://www.lavoro.gov.it>.

Z informacji zawartych w tab. wynika, iż zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze lotniczym nastąpi w 2018 r. W przypadku mężczyzn docelowy wiek emerytalny zostanie osiągnięty o 2 lata wcześniej niż u kobiet. Co więcej, mężczyźni w momencie wprowadzania założeń reformy w życie zyskiwali uprawnienia do emerytury w wieku o 4 lata późniejszym niż kobiety. W przypadku pracowników proces wydłużania wieku emerytalnego jest rozłożony w czasie i obejmuje 5 etapów.

Dzięki reformie z 2012 r. uregulowano także wiek emerytalny pracowników scen włoskich, czyli osób zatrudnionych w branży artystycznej. Reżyserzy, osoby odpowiedzialne za scenografię, producenci filmowi, dyrektorzy i inne podmioty zarządzające, obsługa techniczna, operatorzy, kostiumologowie, fryzjerzy zatrudnieni przy produkcjach filmowych / w teatrach przechodzą na emeryturę w wieku: 62 lata kobiety i 66 lat mężczyźni. Tancerze przechodzą na emeryturę w wieku 45 lat dla kobiet i mężczyzn. Śpiewacy, w tym śpiewacy operowi, przechodzą na emeryturę w wieku 55 lat kobiety i 60 lat mężczyźni. Aktorzy oraz dyrygenci – w wieku 58 lat dla kobiet i 63 lata dla mężczyzn.

Podsumowanie

Reforma z 2012 r. jest swoistego rodzaju kontynuacją reformy Diniego z 1995 r. Podobnie jak poprzedniczka, zakłada ujednoczenie zasad nabywania prawa do emerytury dla poszczególnych grup pracowników, jak również zakłada wyeliminowanie emerytur stażowych i wprowadzenie elastycznych rozwiązań dotyczących wyliczenia świadczenia końcowego w zależności od momentu zakończenia aktywności zawodowej. Nowością – korzystną dla budżetu państwa, ale również dla obywateli – jest powiązanie wieku emerytalnego ze średnią przewidywalną długością życia dla danego pokolenia. Korzystne jest także wprowadzenie formuły zdefiniowanej składki do systemu emerytalnego, jak również – wspomniane wcześniej – ujednoczenie zasad nabywania praw do świadczenia końcowego we wszystkich sektorach. Największym minusem reformy jest natomiast zbyt długie rozciągnięcie w czasie, zarówno wydłużenia wieku emerytalnego, jak i stażu pracy wymaganego do uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury. Proces ten musi ulec znacznemu przyspieszeniu. W innym wypadku wprowadzenie omawianych rozwiązań może nie przynieść zakładanych przez reformatorów rezultatów.

Następnym etapem reformy systemu emerytalnego we Włoszech powinno być dążenie do likwidacji przywilejów emerytalnych dla kolejnych grup zawodowych – tych, którym charakter pracy pozwala na dłuższą aktywność zawodową.

Literatura

<https://www.lavoro.gov.it>.

<http://www.inps.it>.

Rozporządzenie 201/2011 z 06.12.2011 „Disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici. Nuove disposizioni in materia di trattamenti pensionistici”, G.U. nr 284, 06.12.2011.

Rozporządzenie 216 z 29.12.2011 „Proroga di termini previsti da disposizioni legislative”, G.U.nr 302, 29.12.2011.

Ustawa 214 z 22.12.2011 r. uszczegóławiająca Rozporządzenia 201/2011 z 06.12.2011 „Disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici. Nuove disposizioni in materia di trattamenti pensionistici”.

Ustawa nr 14 z 24.02.2012 uszczegóławiająca Rozporządzenie 216 z 29.12.2011 „Proroga di termini previsti da disposizioni legislative”.

REFORM PENSION IN ITALY IN 2012

Summary

From 01.01.2012 Italians are going for the retirement according to new, reformed principles. A failure of the current pension scheme and a need to adapt it to the changing demographic reality are a main reason of implemented changes. The presented most essential cells and main assumptions of the newest reform of the Italian pension scheme will stay in the present article; with the division into regulations concerning employees of the public sector, private, of autonomous employees.