Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale in Economia e Finanza

Tesi di Laurea

Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

SISTEMA PENSIONISTICO E ASSICURAZIONI VITA IN CINA

Relatore
Ch. Prof. Antonella Basso

Laureanda
Xiu Qiu
Matricola 821135

Anno Accademico
2012 / 2013

Indice

Introduzione **IV**

Capitolo 1

Percorso storico del sistema pensionistico e i motivi della riforma sociale in Cina **1**

Introduzione *1*

1.1 La storia del sistema di sicurezza sociale in Cina *2*

1.2 Le caratteristiche del vecchio sistema pensionistico *5*

1.3 Principali fattori che causano l'esigenza della riforma sociale *10*

1.3.1 Bassa fertilità, alta aspettativa di vita e il più alto tasso di invecchiamento della popolazione 10

1.3.2 La politica di pianificazione familiare e il cambio strutturale della popolazione 11

1.3.3 L'indice di dipendenza della vecchiaia e l'insufficienza del fondo pensionistico 13

1.3.4 Gli eccessivi oneri finanziari delle vecchie imprese statali 16

1.3.5 L'amministrazione decentrata del sistema pensionistico 17

Conclusioni *17*

Capitolo 2

L'attuale sistema pensionistico **18**

Introduzione *18*

2.1 Il tasso di sostituzione *19*

2.2 Le caratteristiche invariate del sistema pensionistico *20*

2.3 Il primo pilastro *21*

2.3.1 L'assicurazione pensionistica dei dipendenti urbani del settore privato 22

2.3.2 Assicurazione pensionistica dei dipendenti statali 29

2.3.3 Nuova assicurazione pensionistica dei residenti rurali 30

2.3.4 Assicurazione pensionistica dei residenti urbani 33

2.4 Il secondo pilastro *34*

2.5 Il terzo pilastro *37*

Conclusioni *38*

Capitolo 3

Confronto del sistema pensionistico cinese con quello di altri Paesi **40**

Introduzione *40*

3.1 Diversi sistemi pensionistici *41*

3.2 Le assunzioni *44*

3.3 Le principali caratteristiche dei sistemi pensionistici *46*

3.4 Il tasso di sostituzione lordo *52*

3.5 Il tasso di sostituzione netto *58*

3.6 La ricchezza pensionistica lorda *65*

3.7 La ricchezza pensionistica netta *71*

3.8 La copertura della pensione obbligatoria *78*

3.9 L'aspettativa di vita *82*

Conclusioni *84*

Capitolo 4

Criticità dell'attuale sistema pensionistico **85**

Introduzione *85*

4.1 Problematiche dell'attuale sistema pensionistico *86*

4.2 I possibili miglioramenti per il sistema previdenziale cinese *89*

4.3 La frammentazione del sistema pensionistico e l'esigenza di un unico sistema *92*

4.3.1 I sottosistemi dei sistemi pensionistici: il caso della città "Wujiang" 92

4.3.2 Gli svantaggi del sistema pensionistico frammentato 94

Conclusioni *98*

Capitolo 5

Le assicurazioni vita **99**

Introduzione *99*

5.1 Il concetto dell'assicurazione vita e le sue caratteristiche *100*

5.2 La classificazione dell'assicurazione vita *102*

5.3 Una breve storia dello sviluppo delle assicurazioni vita nel mercato cinese *104*

5.3.1. La formazione dell'assicurazione vita 104

5.3.2. Lo sviluppo dell'assicurazione vita dopo la costituzione della Repubblica Popolare Cinese 106

5.4 Analisi dell'attuale situazione delle assicurazioni vita nel mercato cinese *110*

5.5 I prodotti vita *120*

5.5.1 L'importanza dei prodotti pensionistici commerciali 120

5.5.2 Prodotto vita pensionistici (1) 121

5.5.3 Prodotto vita pensionistici (2) 125

Conclusioni *127*

Conclusioni **128**

Appendice **129**

Bibliografia **136**

Introduzione

Questo lavoro di tesi nasce come uno strumento per chi intende conoscere le principali caratteristiche del sistema pensionistico previdenziale in Cina. Il titolo stesso, "Sistema pensionistico e assicurazioni vita in Cina", suggerisce il filo conduttore dell'elaborato, che si focalizza sull'analisi del sistema previdenziale e sulla descrizione delle assicurazioni vita in Cina, dove le polizze vita con carattere pensionistico costituiscono il terzo pilastro del sistema stesso.

A differenza dei sistemi previdenziali dei Paesi occidentali, Il sistema pensionistico cinese è molto giovane, perché ciò che era stato istituito prima della rivoluzione culturale è andato completamente perso col movimento. L'attuale sistema è in progressiva evoluzione e le prestazioni pensionistiche sono diverse anche a seconda della zona di provenienza geografica.

L'elaborato si compone di cinque capitoli. Il primo capitolo inizia con una panoramica, ovviamente non esaustiva, sull'evoluzione del sistema pensionistico previdenziale e della descrizione del vecchio sistema, soffermandosi sulle cause principali della riforma sociale iniziata negli anni '80.

Nel secondo capitolo verrà descritto in modo sistematico l'attuale sistema previdenziale cinese, dividendolo in tre pilastri: il primo pilastro si compone della previdenza pubblica, il secondo pilastro è formato dalle "annualità delle imprese" e il terzo pilastro dalle assicurazioni vita con funzione di risparmio.

Il terzo capitolo ha come obiettivo analizzare il collocamento del sistema previdenziale cinese a livello internazionale, si tratta di un capitolo di comparazioni fra vari indicatori pensionistici appartenenti ai diversi Paesi del mondo con quelli della Cina.

Il quarto capitolo analizza le osservazioni di tutti i capitoli precedenti che influenzano i quattro obiettivi primari del sistema pensionistico che sono: l'adeguatezza, l'accessibilità, la sostenibilità e la robustezza. Assieme alle presentazioni delle problematiche del sistema pensionistico cinese, verrà esposto un caso concreto a livello locale che evidenzia la gestione frammentata del sistema. Verranno discusse nello stesso tempo anche dei possibili miglioramenti per il rafforzamento del sistema stesso.

Nel quinto capitolo verranno descritte le assicurazioni vita in Cina, dalla loro evoluzione nel tempo all'analisi del loro mercato. Quest'ultimo capitolo si chiude con la descrizione dei prodotti vita pensionistici, che rappresentano il terzo pilastro, l'elemento da potenziare per un miglior sistema previdenziale.

L'elaborato incorpora anche un'appendice che riporta le caratteristiche principali del contratto delle assicurazioni vita, utile per chi è curioso di sapere come si concretizza una polizza di tale tipo in Cina.

Ringraziamenti

Desidero ringraziare numerose persone che, in un modo o nell'altro, hanno dato un contributo importante alla stesura di questo elaborato.

Innanzitutto un doveroso ringraziamento alla prof.ssa Antonella Basso, relatore di questa tesi, la cui realizzazione non sarebbe stata possibile senza il suo supporto e la sua guida. La ringrazio in particolar modo per la sua disponibilità e pazienza nel segnalare errori e imprecisioni nelle versioni "semilavorate".

Un ringraziamento particolare al mio amico, Andrea Santoro, che ha sacrificato le sue serate e i weekend a leggere l'intero lavoro segnalando tutti i possibili errori.

Vorrei infine ringraziare con affetto la mamma per essermi stata vicino in ogni momento durante questo periodo di lavoro.

Capitolo 1

Percorso storico del sistema pensionistico e i motivi della riforma sociale in Cina

Introduzione

L'attuale sistema pensionistico cinese è frutto della sua evoluzione nel tempo. In questo capitolo verranno descritte le cinque fasi di sviluppo del sistema previdenziale. A partire dagli anni '50 è nato un sistema di sicurezza sociale che garantiva principalmente i dipendenti pubblici, ma durante la rivoluzione culturale tale sistema è stato completamente eliminato. Le politiche di sviluppo economico di Deng Xiaoping hanno favorito la rinascita del settore assicurativo e dagli anni '80 è iniziata una fase di riforma sociale attraverso lo sviluppo della copertura assicurativa sociale anche per il settore privato. Nel primo capitolo verranno descritte anche le caratteristiche del sistema previdenziale pubblico e le principali cause di riforma sociale che riguardano sostanzialmente il tema dell'invecchiamento della popolazione cinese e la sostenibilità del sistema pensionistico.

1.1 La storia del sistema di sicurezza sociale in Cina

L'evoluzione del sistema di assicurazione sociale in Cina può essere divisa in cinque fasi:

1. Il periodo dal 1951 al 1958 viene considerato la fase di nascita di tale sistema. Il 2 febbraio 1951, il Consiglio di Amministrazione della Repubblica Popolare Cinese (RPC) ha promulgato per la prima volta le normative sull'assicurazione del lavoro (Lao Dong Bao Xian Tiao Li), le quali hanno creato un sistema di sicurezza sociale con un ambito di applicazione molto ristretto che riguardava solamente l'industria ferroviaria, navale, postale e delle telecomunicazioni[1], fabbriche statali, statali-private[2], organizzazioni economiche collettive[3], cooperative e miniere con un numero di dipendenti maggiore di cento, e le loro unità controllate. Infatti in tantissimi articoli viene semplicemente considerato un sistema di sicurezza sociale per i dipendenti statali. Il livello di sicurezza non era alto: dopo il pensionamento, infatti, i dipendenti percepivano una pensione che variava dal 35% al 60%[4] della retribuzione base, a seconda dell'anzianità lavorativa e della retribuzione percepita; era prevista un'assicurazione sanitaria che garantiva in caso di malattia, un pagamento che variava dal 50% al 100% della retribuzione base per un periodo massimo fino a 6 mesi, mentre oltre 6 mesi garantiva il 30%-50% della retribuzione base. Si precisa inoltre che molti dipendenti statali godevano della retribuzione permanente e di un'abitazione fornito dallo stato. I benefici a favore delle organizzazioni economiche statali variavano da zona a zona anche a seconda delle risorse

[1] Negli anni 50 le industrie ferroviaria, navale, postale e delle telecomunicazioni erano tutte e tre statali o a partecipazione statale.
[2] Imprese con la gestione congiunta dello stato e del privato, note in cinese come "Gong Si He Ying".
[3] Le organizzazioni economiche collettive, sono delle organizzazioni volontarie del popolo, incoraggiate e sostenute dallo Stato, secondo la normativa "Zhong Hua Ren Min Gong He Guo Cheng Zheng Ji Ti Suo You Zhi Qi Ye Tiao Li", si tratta di una proprietà collettiva dei lavoratori con una partecipazione minima del 51%.
[4] Si precisa che dal 1951 al 1953 la pensione variava dal 35% al 60 % e da 1954 a 1978 la pensione variava dal 50% al 70% della retribuzione base.

finanziarie del luogo. Non erano previsti programmi di sicurezza sociale per il settore privato che all'epoca era poco diffuso.

Col miglioramento graduale dell'economia, nel 1956 l'assicurazione sociale copriva una decina di settori in più, che comprendevano quello petrolifero, alimentare e finanziario, che erano anche questi principalmente sotto il controllo statale. Nel contempo le garanzie assicurative erano aumentate: una pensione mensile del 70% della retribuzione base per un'anzianità lavorativa superiore a 15 anni. Sono stati aggiunti l'indennità di maternità, il rimborso di spese funebri e aumentato il rimborso di spese sanitarie. Si precisa che nel 1952 il Consiglio di Amministrazione ha promulgato delle normative e degli approcci di regolamentazione del sistema di sicurezza sanitaria pubblica, tra le quali l'indennità dell'assicurato in caso di malattia durante il periodo lavorativo, a favore dei dipendenti pubblici e dei membri del partito comunista. Viene costruito in questo modo un sistema di sicurezza sanitaria pubblico per i dipendenti pubblici. Nel dicembre del 1955, è stata promulgata dal Consiglio di Amministrazione la normativa provvisoria per il pensionamento e le dimissioni dei dipendenti pubblici, creando in tale modo il sistema pensionistico dei dipendenti statali.

2. Il periodo dal 1958 al 1966 viene considerato la fase di perfezionamento del sistema di sicurezza sociale. Sulla base dei sistemi preesistenti sono state apportate delle migliorie, di seguito elencate:

    - E' stato unificato il sistema di sicurezza per la vecchiaia pensionistica dei dipendenti statali e non statali ed è stato fissato un importo standard per la pensione. Nel 1958 sono entrate in vigore due normative che hanno uniformato la normativa provvisoria per il pensionamento e le dimissioni dei dipendenti pubblici e non pubblici, creando in tale modo un sistema pensionistico uniforme.

    - E' stato migliorato il sistema di sicurezza sanitario, nel 1965 è stato richiesto dal governo centrale di riformare la sanità pubblica e il sistema sanitario del lavoro. Nell'anno successivo, infatti, il

Ministero del Lavoro e la Federazione dei Sindacati hanno fatto opportune modifiche riguardo a questi due temi.

- Nel luglio del 1960, la Federazione dei Sindacati ha introdotto il pagamento della pensione anche a distanza.

- E' stato regolamentato l'aspetto delle malattie professionali, nel febbraio del 1957 sono state definite dal dipartimento della salute 14 malattie come "malattie professionali" e sono state introdotte delle pratiche di gestione che regolamentavano tali casi.

3. Durante il periodo dal 1966 al 1976 il sistema di sicurezza sociale è stato gravemente danneggiato. Nel maggio del 1966 è iniziata la "Rivoluzione Culturale", che ha portato l'economia cinese all'orlo del collasso. Molti sistemi preesistenti sono stati gravemente danneggiati, tra cui anche il sistema di sicurezza sociale. In primo luogo, qualsiasi forma di sicurezza è stata radicalmente negata perché era considerata uno dei principali fattori che portava gli individui sulla strada dell'antiriformismo. In secondo luogo, tutti gli istituti di vigilanza sul settore assicurativo sono stati forzati a cessare le loro attività. In terzo luogo, la raccolta collettiva dei premi di assicurazione sociale nei confronti di imprese statali è stata costretta a cessare. Ciò significa che tutto quello che era stato costruito negli anni precedenti sul sistema uniforme della sicurezza sociale per dipendenti statali, venne del tutto annullato.

4. Il periodo dal 1976 al 1984 viene considerato la fase della rinascita del sistema di sicurezza sociale. Nel 1976 è terminata la rivoluzione culturale e il successore di Mao, Deng Xiaoping ha iniziato una serie di riforme per promuovere la crescita economica e la modernizzazione dell'economia cinese. Da quel momento la Cina si è concentrata sulla riforma del sistema di sicurezza sociale, adattandolo alla situazione economica dell'epoca. i compiti principali erano quelli di sistemare le norme precedenti sul sistema pensionistico e di migliorare il benessere della popolazione che, con i dieci anni di movimento rivoluzionario, aveva visto ridursi drasticamente il proprio tenore di vita. Nel giugno del 1978, il Consiglio dello Stato ha

promulgato delle norme provvisorie sulla sistemazione dei dipendenti statali anziani e invalidi, sulla pensione e sulle dimissioni dei dipendenti. Nel 1979 queste norme entrano definitivamente in vigore ed aumenta il livello di garanzia verso gli assicurati. Nel febbraio del 1981 sono entrate in vigore le norme sull'indennità di malattia dei dipendenti statali, garantendone un tenore di vita migliore.

5. Dal 1984 è iniziato il periodo di riforma e sviluppo del sistema di sicurezza sociale. Il governo cinese ha focalizzato il problema dell'assicurazione sociale sulle città e il sostegno per le nuove imprese, richiedendo che esse fossero autonome e autofinanziate, diventando le vere trascinatrici e gestori dell'attività economica. Successivamente sono stati riformati anche i sistemi di assicurazione sanitario, del lavoro e della disoccupazione. Negli anni '90 è entrato in vigore un sistema pensionistico unico per i dipendenti del settore privato. Dal 2009, grazie al documento numero 32 del Consiglio di Stato, i residenti rurali iniziano a percepire la pensione. La pensione dei residenti urbani è regolamentata dal documento numero 18 del Consiglio di Stato del 2011 (Liu, 2010; Williamson e Deitelbaum, 2004).

1.2 Le caratteristiche del vecchio sistema pensionistico

La prima regolamentazione del contratto di assicurazione pensionistico ha determinato gli elementi essenziali per il sistema pensionistico, che sono:

- l'età di pensione;
- l'ammissibilità a ricevere la pensione;
- i benefici per i dipendenti statali.

In Cina sono previste tre tipologie di unità di lavoro: statale, collettivo e privato. Come descritto precedentemente, il vecchio sistema di sicurezza sociale riguardava soltanto i dipendenti statali e non esistevano sostanzialmente regole per il settore collettivo, inoltre non era previsto un sistema di sicurezza sociale per il privato.

Di seguito la tabella 1.1 presenta una lettura semplificata dei cambiamenti subiti riguardo all'età pensionabile, all'ammissibilità e all'ammontare della pensione concessa.

Come si osserva, dal 1951 fino alla modifica del 1978 sono stati registrati diversi cambiamenti che hanno sostanzialmente ridotto i requisiti di ammissibilità e aumentato l'importo della pensione commisurato alla retribuzione. Ora analizziamo più in dettaglio la tabella.

L'età pensionabile:

essa non è stata mai modificata negli anni e risulta di 60 anni per gli uomini e di 55 anni per le donne ma i requisiti di ammissibilità comprendono anche il totale degli anni di lavoro richiesto e gli anni richiesti di lavoro presso l'ultimo posto di lavoro.

Totale anni di lavoro richiesti:

Dal 1951 al 1957, il totale degli anni lavorativi richiesti per l'ottenimento della pensione erano di 25 per gli uomini e 20 per le donne, dal 1958 e fino al 1977 le soglie sono state abbassate rispettivamente a 20 e 15 anni e dal 1978 ad oggi, la soglia è fissata pari a 10 anni sia per gli uomini che per le donne. Il requisito degli anni di permanenza lavorativa presso l'ultimo posto di lavoro è stato gradualmente abbassato dagli 10 anni del 1951 agli 5 anni del 1953, fino alla completa eliminazione di questo requisito.

Tabella 1.1: I cambiamenti dell'età pensionabile, dell'ammissibilità e dei benefici del sistema pensionistico dal 1951 al 2013

	1951	1953	1958	1978	2013
Età pensionabile					
Dipendente uomo	60	60	60	60	60
Dipendente donna	55	55	55	55	55
Totale degli anni di lavoro richiesto					
Dipendente uomo	25	25	20	10	15
Dipendente donna	20	20	15	10	15
Anni di permanenza richiesti presso il corrente lavoro					
Dipendente uomo	10	5	5	-	-
Dipendente donna	10	5	5	-	-
Valori estremi della pensione (in % della retribuzione base)	35-60	50-70	50-70	60-90	*[5]
Periodo lavorativo 5-10 anni		50	50		
Periodo lavorativo 10-15 anni		60	60	60	
Periodo lavorativo >15 anni		70	70		
Periodo lavorativo 15-20 anni				70	
Periodo lavorativo >20 anni				75	

Fonte: elaborazioni su dati raccolti dall'artico di Song e Chu (1997) e del documento *Pensions at Glance* (2013)

[5] Le caratteristiche della pensione attuale sono presentate nel paragrafo successivo, dove si dedica l'intero paragrafo alla sua descrizione

L'importo della pensione:

Per quanto riguarda l'importo della pensione, è molto evidente che col passare del tempo le prestazioni pensionistiche sono gradualmente aumentate e varia a seconda del totale degli anni lavorati almeno fino al 1997. Nel 1951, veniva erogato un importo pensionistico che variava tra il 35% e il 60% della retribuzione standard che comprendeva la retribuzione base e l'indennità della posizione lavorativa.

Dal 1953, la pensione variava tra il 50% e il 70%: 50% per i dipendenti che hanno lavorato meno di 10 anni ma più di 5, 60% per coloro che hanno lavorato meno di 15 anni ma più di 10 anni e 70% per un'anzianità lavorativa superiori ai 20 anni.

Dal 1978 ad 1997[6], la pensione variava tra il 60% e il 90%, la soglia più bassa, il 60%, veniva corrisposta a coloro con un numero di anni lavorativi tra i 10 e 15 anni, il 70% per una durata tra i15 e i 20 anni e il 75% per una durata superiore ai 20 anni.

Si specifica che la pensione pari al 90% della retribuzione è assegnata a coloro che hanno partecipato al lavoro rivoluzionario durante la guerra Antigiapponese (1937-1945) e quella dell'80% ai partecipanti durante la guerra della Liberazione (1946-1949).

Nel vecchio sistema pensionistico, i dipendenti non contribuivano al versamento degli oneri previdenziali e il compito spettava quindi interamente alle imprese mentre lo stato sovvenzionava dove vi fosse necessità. In realtà il finanziamento delle imprese e la sovvenzione dello stato del vecchio sistema pensionistico erano separate nominalmente, perché lo stato garantiva a tutti i propri dipendenti statali il pagamento della pensione prevista.

L'abbassamento dei requisiti di ammissibilità per la pensione ha drasticamente aumentato il numero dei pensionati, riportato nella tabella 1.2 (Song e Chu, 1997).

Come viene evidenziato nella tabella 1.2, dalle nuove norme pensionistiche entrate in vigore nel 1978, il numero dei pensionati è passato da 3,14 milioni a 37,27 milioni nel 1999, segnando un aumento pari a 11,87 volte. La terza colonna evidenzia il tasso di dipendenza, che è costituito dal rapporto tra il numero totale dei pensionati e quello dei lavoratori. Il tasso di dipendenza è aumentato

[6] Prima dell'entrata in vigore del Documento 26 del Consiglio di Stato del 16 luglio 1997.

progressivamente nel corso degli anni, passando dal 3,30% del 1978 al 27,03% del 1999, ben 8,19 volte superiore. Nell'ultima colonna viene riportato l'aumento percentuale annuale del numero dei pensionati. E' molto evidente che l'abbassamento dei requisiti di ammissibilità degli anni di lavoro (si ricorda, portato a 10 anni sia per gli uomini che per le donne) e l'annullamento del requisito della permanenza minimo presso l'ultimo posto di lavoro hanno quasi duplicato il numero dei pensionati, con un aumento dell'89,81%. Si registra un aumento medio annuo pari a 7,13%.

Tabella 1.2: Numero dei pensionati, Tasso di dipendenza ed incremento del numero dei pensionati rispetto all'anno precedente

Anno	Totale dei pensionati (milioni)	Tasso di dipendenza tra i pensionati e la forza lavoro (%)	Incremento annuale dei pensionati (%)
1978	3,14	3,30	
1979	5,96	5,99	89,81
1980	8,16	7,81	36,91
1982	11,13	9,90	17,20
1983	12,92	11,24	16,08
1984	14,78	12,5	14,40
1985	16,37	13,33	10,76
1986	18,05	14,08	10,26
1987	19,68	14,93	9,03
1988	21,2	15,63	7,72
1989	22,01	16,13	3,82
1990	23,01	16,39	4,54
1991	24,33	16,67	5,74
1992	25,98	17,54	6,78
1993	27,8	18,52	7,01
1994	29,29	19,61	5,36
1995	30,94	20,83	5,63
1996	32,12	21,74	3,81
1997	33,51	22,73	4,33
1998	35,94	25,00	7,25
1999	37,27	27,03	3,70

Fonte: elaborazioni su dati raccolti dall'articolo di Song e Chu (1997) e dal documento Li Nian Quan Guo Li Xiu, Tui Xiu, Tui Zhi Ren Yuan Nian Mo Ren Shu (2010).

Dall'aumento continuo dei pensionati e del tasso di dipendenza si comprende chiaramente che gli oneri previdenziali stanno incrementando di anno in anno e da qui, quindi la necessità di una riforma per controllare la sostenibilità del sistema previdenziale.

1.3 Principali fattori che causano l'esigenza della riforma sociale

1.3.1 Bassa fertilità, alta aspettativa di vita e il più alto tasso di invecchiamento della popolazione

Secondo i dati pubblicati dal National Bureau of Statistics of China (NBSC) nel 2011, la popolazione cinese risultava pari a 1,35 miliardi e si prevede che raggiungerà il suo picco nel 2032 con una popolazione pari a 1,5 miliardi. Della popolazione totale in Cina risultavano nel 2011, 185 milioni di persone con età eguale o superiore a 60 anni i quali rappresentavano il 14% della popolazione cinese e il 23% della popolazione anziana mondiale. Secondo la stima delle Nazioni Unite la Cina sarà la società più anziana del mondo con una popolazione costituita da un terzo di ultrasessantenni nel 2050 o prima.

Il tasso di crescita medio annuo della popolazione tra il 1990 e il 2000 è stato pari all'1,07%, mentre quello tra il 2000 e il 2010 risultava dello 0,50%. E' evidente che il tasso di crescita annuo della popolazione è diminuito dello 0,57%. Sono state registrate diverse variazioni nei tassi a partire dall'anno 2000 che sono: l'abbassamento del tasso della popolazione con la fascia d'età tra 0 e 14 anni, pari al 6,29%, l'aumento della popolazione con età uguale o superiore a 60 anni, pari al 2,93%. Grazie al miglioramento delle condizioni di vita, l'aspettativa di vita è gradualmente aumentata; negli anni '50 risultava pari a 40,8 anni, negli anni '80 di

67,77 anni e a partire dal 2010 di 74.84 anni secondo i dati statistici del NBSC. Attualmente la Cina è l'unico paese con una popolazione anziana (ultrasessantenne) superiore a 100 milioni (Zhang et al, 2012).

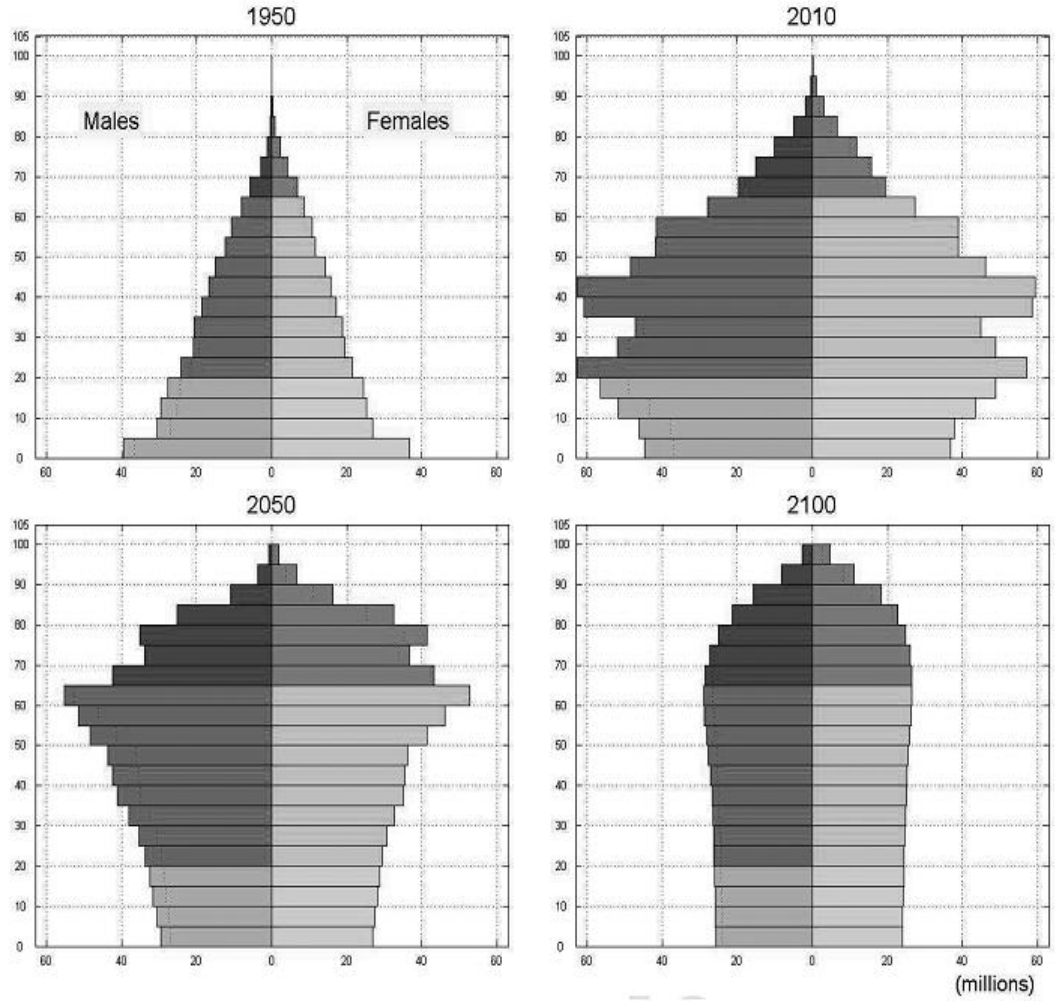
1.3.2 La politica di pianificazione familiare e il cambio strutturale della popolazione

Un fattore dell'invecchiamento della popolazione e di conseguenza della maggiore richiesta di assistenza sociale, che non può essere trascurato, è la politica del figlio unico. La politica di pianificazione familiare è stata istituita nel 1979 come soluzione strategica per ridurre la rapida crescita della popolazione e per stimolare lo sviluppo economico. L'implementazione di questa politica ha drasticamente diminuito il tasso di crescita della popolazione e l'indice di fertilità. A quell'epoca si credeva che l'abbassamento del tasso di crescita della popolazione sarebbe servito a risollevare l'economia e aumentare il tenore di vita della popolazione, ma in realtà esso ha delle conseguenze non trascurabili sul cambio strutturale e sull'invecchiamento della popolazione (Zhang et al, 2012). Attualmente, a causa della pianificazione familiare, la maggior parte delle famiglie cinesi sono formate da 3 componenti: padre, madre e figlio/a. Una volta sposate molte coppie dovranno prendersi cura di 4 genitori e a volte di 8 nonni ed è impensabile che ciascuna di esse possa non avere nessun problema economico avendo una tale mole di persone a proprio carico. Pertanto, l'esigenza dell'assicurazione pensionistica è un aspetto cruciale nell'economia cinese (Williamson e Deitelbaum, 2004)

Il cambio strutturale della popolazione è avvenuto nel corso del tempo ed è presentato in modo semplificato nella figura 1.1, che stima la composizione della popolazione fino all'anno 2100. La popolazione del 1950 è a forma piramidale, composta principalmente dalla fascia di età più giovani e diminuisce gradualmente salendo sulla piramide, ovvero con l'aumento dell'età. Nel 2010, tutte le fasce sono aumentate rispetto 60 anni prima e la popolazione è concentrata nella fascia di età

tra i 20 e i 40 anni. Nel 2050, si stima una popolazione concentrata tra i 50 e i 70 anni ed è, quindi, molto evidente come la popolazione sia invecchiata. Nel 2100, la composizione strutturale della popolazione è quasi uniforme per tutte le fasce d'età, con la maggior porzione dai 60 anni in su (Zhang et al, 2012).

Figura 1.1: Struttura della popolazione divisa per età e sesso degli anni 1950, 2010, 2050 e 2100



Fonte: Zhang et al., (2012)

1.3.3 L'indice di dipendenza della vecchiaia e l'insufficienza del fondo pensionistico

In questo paragrafo si presenta il tasso di dipendenza della vecchiaia che in realtà è già presente nella figura 1.1, perché il cambiamento strutturale della popolazione ha segnato la diminuzione della forza lavoro e, quindi, l'aumento dell'indice di dipendenza della vecchiaia. A causa dell'aumento del numero di individui ultrasessantenni, la Cina dovrà affrontare il problema dell'invecchiamento della popolazione prima di raggiungere il livello di reddito pro-capite e di industrializzazione analogo a quello de i paesi sviluppati (Zhang et al, 2012).

Spesso questo indice viene calcolato in modo errato perché considera come forza lavoro indiscriminatamente le persone tra i 15 e i 64 anni e come popolazione in quiescenza quelli con un'età uguale o superiore di 65 anni. Infatti nel calcolo di questo indice si dovrebbero escludere 4 categorie di persone che sono le seguenti:

1. Studenti in età lavorativa: gli studenti nella fascia 15-24 anni non lavorano e non hanno la capacità di mantenere se stessi o altri.
2. Disoccupati in età lavorativa, i quali percepiscono benefici dall'assicurazione per la mancanza di un'occupazione e che per questo motivo, devono essere esclusi dalla forza lavoro.
3. Popolazione con basso reddito: coloro che percepiscono una retribuzione inferiore al livello minimo determinato dallo stato, che attualmente è pari a 2000 yuan al mese e sarà di 3000 yuan nei prossimi anni.
4. Pensionati in età lavorativa: in Cina, l'età di pensionamento è fissata a 60 anni per gli uomini e 55 per le donne ed, infatti, occorre escludere nel calcolo anche la fascia di età tra 60-64 anni, finché l'età pensionabile non verrà innalzata fino a 65 anni.

L'indice di dipendenza della vecchiaia sta crescendo e questo andamento è stato già analizzato nel paragrafo 1.2. I tassi di dipendenza di seguito presentati sono costituiti dal rapporto tra i pensionati e lavoratori. Secondo il calcolo preciso che prevede l'esclusione di tutte le componenti non appartenenti alla forza lavoro, il

tasso di dipendenza viene denominato Real Old-Age Dependency ratio (ROADR). Il ROADR sarà di 0,8 nel 2038, quindi ci saranno 1,2 lavoratori che sostengono un pensionato e nel 2050 questo rapporto sarà di 0,86, il quale indica che ci saranno 1,16 lavoratori che sostengono un pensionato.

L'aumento dell'indice di dipendenza prefigura l'insufficienza del fondo pensionistico e questa relazione può essere presentata esplicitamente dalla seguente equazione:

$$PF_n = PF_0 \times (1+r)^{n-1} + \sum_{t=2}^{n} L_t\, W_t(\beta_t - \alpha_t s_t)(1+r)^{t-2} \qquad (1.1)$$

dove PF_n= importo del fondo pensionistico nell'anno n;

PF_0= importo del fondo pensionistico nell'anno 0;

L_t= forza lavoro annuo;

W_t= retribuzione sociale media annua;

β_t= tasso di contribuzione;

s_t= tasso di sostituzione della pensione[7];

$R_t = L_t\alpha_t$, numero di pensionati per ciascun anno;

α_t= tasso di dipendenza della vecchiaia;

$B_t = W_t s_t$, beneficio medio pensionistico.

Per comprendere meglio l'equazione 1.1, di seguito ne viene mostrata la derivazione. Supponiamo innanzitutto che l'importo del fondo pensione all'anno t=1 sia espresso dalla equazione 1.2:

$$PF_1 = PF_0(1+r) + L_1 W_1 \beta_1 - R_1 B_1 \qquad (1.2)$$

Letteralmente si potrebbe descrivere l'equazione 1.2 nel seguente modo: l'importo della pensione nell'anno t=1 è composto da tre parti:

[7] Il tasso di sostituzione della pensione è descritta nel paragrafo 2.1.

1. una componente additiva data dall'importo del fondo pensionistico dell'anno 0 capitalizzato al tasso r, ($PF_0(1+r)$);
2. una componente additiva della raccolta di contributi versati dai lavoratori dell'anno t=1, ($L_1 W_1 \beta_1$);
3. una componente da sottrarre dato dall'importo della pensione da erogare nell'anno t=1 ($R_1 B_1$).

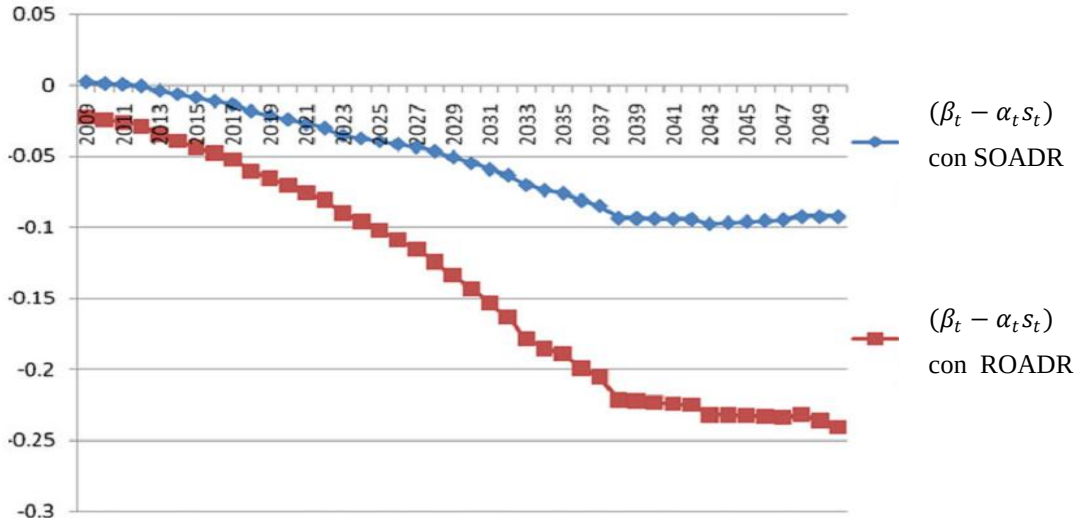
Al tempo t,

$$PF_t = PF_{t-1}(1+r) + L_t W_t(\beta_t - \alpha_t s_t) \tag{1.3}$$

L'equazione 1.1 mostra che l'importo del fondo pensionistico dipende dal valore del termine ($\beta_t - \alpha_t s_t$) di ciascun anno. Siccome il tasso di dipendenza della vecchiaia α_t costituisce un elemento negativo all'interno di questo fattore dell'equazione, si può affermare che l'importo del fondo pensionistico ovvero l'insufficienza del fondo pensionistico sono negativamente influenzati dall'indice di dipendenza della vecchiaia. Più l'indice è alto, maggiore è il fabbisogno finanziario del fondo pensione. Sia il calcolo del fondo pensionistico attraverso un semplice indice di dipendenza denominato Simple Old-Age Dependency Ratio[8] (SOADR), che attraverso l'indice reale di dipendenza (ROADR); l'elemento α_t, componente delle entrambi gli indici, ha una relazione negativa rispetto all'equazione. Letteralmente significa che più alti sono questi due indici, minore è l'importo del fondo pensionistico disponibile per far fronte al fabbisogno finanziario. Calcolando col ROADR, il fattore ($\beta_t - \alpha_t s_t$) è inferiore rispetto allo stesso termine risultante con l'utilizzo del SOADR e questo viene presentato nella figura 1.2, il quale presenta l'andamento annuale e previsto di ($\beta_t - \alpha_t s_t$) dal 2009 al 2049 (Hu e Yang, 2012).

[8] Simple Old-Age Dependency Ratio non prende in considerazione le quattro categorie di soggetti da non incorporare nel calcolo.

Figura 1.1: L'andamento annuale del $(\beta_t - \alpha_t s_t)$ dal 2009 al 2049 usando gli indici SOADR e ROADR



Fonte: Hu e Yang (2012)

1.3.4 Gli eccessivi oneri finanziari delle vecchie imprese statali

La nascita delle nuove imprese dalla fine degli anni '70, durante la fase di transizione verso un'economia di mercato, quando lo stato cinese sotto il governo di Deng Xiaoping stimolava la nuova costituzione di imprese, ha rivelato il problema pensionistico. Nel vecchio sistema pensionistico, le imprese avevano in carico tutti gli oneri previdenziali. Queste imprese erano meno competitive rispetto alle nuove a causa della forte pressione esercitata dagli oneri previdenziali a carico. Imprese con un certo numero di anni di vita alle spalle si trovavano in una situazione per la quale avevano più dipendenti pensionati che attivi e di conseguenza, nonostante la buona performance, si trovavano in difficoltà ad allocare sufficienti risorse per l'erogazione delle pensioni e quindi, ciò pregiudicava al corresponsione delle le future spese pensionistiche. Le imprese di nuova generazione, invece avevano meno oneri previdenziali a carico, dunque sono più competitive rispetto alle prime. La

disparità degli oneri previdenziali tra le imprese ha aumentato l'esigenza della raccolta collettiva dei premi pensionistici, risollevando le vecchie imprese dalle difficoltà economiche in cui riversavano (Song e Chu, 1997; Williamson e Deitelbaum, 2004).

1.3.5 L'amministrazione decentrata del sistema pensionistico

L'amministrazione altamente decentrata del sistema pensionistico e la contribuzione intera degli oneri finanziari a carico dei datori di lavoro creava la dipendenza degli individui rispetto all'unità di lavoro a cui appartenevano e ciò disincentivava la mobilità dei soggetti verso altre imprese, industrie e settori. La mancanza di un meccanismo di portabilità dei contributi versati e i privilegi di cui godevano i dipendenti statali disincentivava la ricerca di lavoro al di fuori dal settore pubblico e ciò ha rallentato lo sviluppo di altri settori (Song e Chu, 1997).

Conclusioni

In questo capitolo abbiamo dato una sintetica lettura sull'evoluzione del sistema pensionistico cinese e sulle sue principali caratteristiche, alcune delle quali rimaste invariate e descritte nel secondo capitolo. Infine ci siamo focalizzati sulle cause della riforma sociale. L'aumento del tasso di dipendenza della vecchiaia attraverso il basso indice di fertilità e l'alto tasso di invecchiamento della popolazione. Le diverse problematiche hanno portato alla nascita di un nuovo sistema sociale che copre anche altre categorie di soggetti oltre a quella pubblica, che sarà descritta nel capitolo successivo.

Capitolo 2

L’attuale sistema pensionistico

Introduzione

Nel capitolo 1 abbiamo visto il percorso di evoluzione del sistema previdenziale cinese e le cause della riforma sociale. In questo capitolo verrà descritto l’attuale sistema pensionistico cinese dopo tutte le riforme effettuate negli anni ’90. Tratteremo argomenti quali il tasso di sostituzione, che è in progressiva diminuzione a causa dell’insostenibilità del sistema previdenziale, e i tre pilastri del sistema stesso. Vedremo che il primo pilastro è a sua volta suddiviso in tre sistemi, i quali regolamentano separatamente i dipendenti urbani del settore privato, i residenti urbani e quelli non urbani. Questi sottosistemi verranno analizzati attraverso le modalità di contribuzione, i requisiti di ammissibilità e le regole di erogazione della pensione. Il sistema pensionistico che regolamenta i dipendenti pubblici è gestito direttamente dal governo centrale e non fa parte del sistema previdenziale che è quello generale formato da tre pilastri.

2.1 Il tasso di sostituzione

Il tasso di sostituzione è un elemento centrale del sistema pensionistico, il quale influenza l'ammontare della pensione che percepisce ogni individuo dopo il termine dell'attività lavorativa e ciò significa che serve a garantire il tenore di vita dei soggetti assicurati.

Attualmente in Cina è presente una forte disparità nel livello della pensione tra i dipendenti privati e quelli pubblici, in altri termini, un forte divario del livello di tasso di sostituzione. Questo fenomeno è fonte di ingiustizia sociale, perché due individui possono aver svolto lo stesso lavoro con gli stessi termini per il pensionamento, uno nel settore privato e l'altro nel settore pubblico, percependo però una differente pensione. Per tale motivo vi è l'esigenza di riforme tali da creare un ambiente con più giustizia sociale, diminuendo le rivalità tra i settori.

A seconda delle analisi, il tasso di sostituzione può essere interpretato secondo diversi significati; in questo paragrafo, il tasso di sostituzione viene visto in ottica macroeconomica e rappresenta il rapporto tra il livello medio di pensione e l'attuale retribuzione media della forza lavoro a livello nazionale o regionale.

Ci sono diversi fattori che influenzano il livello di sostituzione, tra cui quelli più importanti sono:

(1) Fattori derivanti dalle imprese e dei dipendenti: la contribuzione individuale dei dipendenti e la sua durata, la contribuzione collettiva delle imprese a nome dei propri dipendenti e la sua durata. Questi elementi influenzano direttamente l'ammontare della pensione di base.

(2) Fattori politici, il governo cinese fissa il tasso di sostituzione ad un certo livello e in base al termine fissato costruisce le modalità di contribuzione per raggiungere quel obiettivo. Il governo può variare aumentando o diminuendo il tasso di sostituzione in base al livello di sviluppo economico, di reddito di lavoro, di inflazione, all'invecchiamento della popolazione e alle entrate dello Stato.

Negli anni passati sono state fatte diverse riforme pensionistiche che hanno quasi completato la copertura di tutte le categorie di soggetti. Attualmente il governo cinese si è focalizzato sull'adeguamento del tasso di sostituzione a seconda delle variazioni dovute per esempio all'invecchiamento della popolazione.

Il tasso di sostituzione dei dipendenti del settore privato, nel 2002 era del 72,9%, nel 2005 si è ridotto sino al 57,7% e nel 2011 risultava pari al 50,3%. Il tasso di sostituzione minimo consigliato dalla Banca Mondiale risulta del 55%, com'è evidente dalla sua continua diminuzione, attualmente la Cina ha un valore inferiore al minimo consigliato dalla Banca Mondiale (Tang Ji, 2013; Chen, 2010, Tang e Ren, 2013).

2.2 Le caratteristiche invariate del sistema pensionistico

Dalla lettura del paragrafo 1.2 riguardante le caratteristiche del vecchio sistema pensionistico, è già chiaro che alcuni elementi presentati nella tabella 1.1 sui requisiti di ammissibilità sono rimasti invariati sin dal 1978; di seguito vengono riportate queste caratteristiche nella tabella 2.1.

Tabella 2.1: I requisiti di ammissibilità

Descrizione	Uomo	Donna
Età pensionabile	60	55
Totale degli anni di lavoro richiesto	15	15
Anni di permanenza richiesti presso il corrente lavoro	-	-

Fonte: elaborazioni su dati raccolti dal documento *Pensions at Glance* (2013)

Nel paragrafo 1.1, dove il percorso del sistema pensionistico è stato diviso in 5 fasi, si è visto che nell'ultima iniziava il periodo della riforma e dello sviluppo del sistema di sicurezza sociale e che in parte lo caratterizza ancora oggi. Nel 1984 è

iniziata la riforma del sistema pensionistico effettuando degli esperimenti di raccolta collettiva di fondi pensione in alcuni municipi per alleviare gli oneri previdenziali a carico delle imprese statali e per proteggere meglio i pensionati. Esisteva comunque disparità di contribuzione e di benefici tra i municipi, perché ognuno di essi fissava un tasso di contribuzione e di beneficio per la propria zona. In tale modo, la condivisione del rischio del fondo pensionistico era limitata soltanto a livello municipale. Progressivamente, la raccolta del fondo si è allargata ad alcune province. Si evidenzia che c'era una diffusa evasione per ridurre la contribuzione al fondo pensione attraverso false dichiarazioni, sottostimando la retribuzione soggetta alla contribuzione.

La riforma della pensione urbana ha inizio negli anni '80 e ha ottenuto il sostegno politico dagli anni '90. Nel 1997 è stato promulgato ufficialmente dal Consiglio di Stato, attraverso il documento n.26, un sistema basato su tre pilastri:

1. Il primo pilastro è la somma della pensione sociale di base e della pensione accumulata nel conto individuale.

2. Il secondo pilastro è una forma di pensione complementare con adesione collettiva delle imprese per i propri dipendenti.

3. Il terzo pilastro è anch'esso una forma di pensione complementare a cui ciascun individuo può aderire con forme di risparmio individuali.

2.3 Il primo pilastro

Il primo pilastro è costituito dalla previdenza pubblica obbligatoria e volontaria, che può essere a sua volta divisa in tre parti:

1) assicurazione pensionistica dei dipendenti urbani del settore privato secondo il documento 38 del Consiglio di Stato del 2005 (doc. 38/2009); si tratta di una forma pensionistica obbligatoria;

2) nuova assicurazione pensionistica dei residenti rurali secondo il documento 32 del Consiglio di Stato del 2009 (doc. 32/2009), con adesione volontaria dei residenti rurali;

3) assicurazione pensionistica dei residenti urbani secondo il documento 18 del Consiglio di Stato del 2011 (doc. 18/2011), il quale prevede una adesione volontaria al fondo pensione.

La tabella 2.2 mostra brevemente le caratteristiche delle tre parti della previdenza pubblica obbligatoria.

Di seguito verranno analizzate in modo più approfondito le caratteristiche presentate nella tabella 2.2.

2.3.1 L'assicurazione pensionistica dei dipendenti urbani del settore privato

L'assicurazione pensionistica dei dipendenti urbani è finanziata dai datori di lavoro e dai lavoratori durante tutto il corso del rapporto lavorativo. La copertura assicurativa obbligatoria descritta in questo paragrafo, riguarda solamente le imprese non statali, mentre quello dei dipendenti pubblici sarà descritto nel paragrafo 2.3.2. Con la raccolta collettiva i rischi vengono condivisi tra le imprese, alleviando in tale modo gli oneri previdenziali delle vecchie imprese che erano sostanzialmente statali. Il Congresso cinese ha approvato il 5 luglio del 1994 il Diritto del Lavoro, che è entrato in vigore il 1° gennaio 1995, il quale richiede esplicitamente l'adesione da parte delle imprese e dei dipendenti al sistema di sicurezza sociale.

Prima di definire il sistema pensionistico nazionale sono stati fatti degli esperimenti sulla previdenza obbligatoria in zone specifiche, regolati dal documento 42 del 2000 del Consiglio di Stato. Per esempio, nel luglio del 1992 è iniziata la raccolta nella provincia di Jiangxi: le imprese contribuivano per il 23% rispetto al totale della retribuzione ad un ufficio locale di sicurezza sociale, il quale applicava una mora

giornaliera nel pagamento ritardato pari allo 0,5% del contributo dovuto. Nel luglio dello stesso anno, i dipendenti entravano nel processo di contribuzione assieme alle imprese pagando il 3% della retribuzione standard attraverso la deduzione automatica dalla busta paga. Nella città di Zhuzhou, nella provincia di Hunan, le imprese contribuivano tra il 18% ed il 21% e i dipendenti per il 3%. Non tutte le zone degli esperimenti contribuivano attraverso una percentuale della retribuzione standard; per esempio, in Bingzhou, nella provincia di Shangdong, la contribuzione

Tabella 2.2: L'attuale previdenza pubblica obbligatoria nel sistema pensionistico cinese

Tipologia di pensione	Partecipanti	Contribuzione	Ammontare della pensione	Anno di istituzione
Sistema di assicurazione pensionistico standard per dipendenti urbani	Dipendenti in imprese urbani del settore privato, comprendente di tutti i tipi di datori di lavoro	Datore di lavoro: 20% della retribuzione; Dipendenti: 8% della retribuzione versati direttamente su un conto individuale	Un certo tasso di sostituzione della retribuzione media dei dipendenti urbani	Negli anni '90, in particolare dopo il documento del Consiglio di Stato n.38 del 2005
Nuova assicurazione pensionistica per i residenti rurali	Residenti rurali	Contribuzione annua che varia fra 100 e 500 yuan per persona	Beneficio pensionistico di base pari a 55 yuan al mese e il beneficio proveniente dall'accumulazione del conto individuale	Nel 2009, documento n.32 del Consiglio di Stato
Assicurazione pensionistica sociale per i residenti urbani	Residenti urbani disoccupati	Contribuzione annua che varia da 100 a 1000 yuan per persona	Beneficio pensionistico di base pari a 55 yuan al mese e beneficio proveniente dall'accumulazione del conto individuale	Nel 2011, documento n.18 del Consiglio di Stato

Fonte: Hu e Yang (2012)

mensile dei dipendenti con la deduzione automatica dalla busta paga era regolata nel seguente modo: 1,5 yuan al mese per coloro che percepivano una retribuzione mensile minore di 100 yuan, 2,0 yuan al mese se la retribuzione era tra 101 e 150, 2,5 yuan per coloro che superavano una retribuzione pari a 200 yuan (Song e Chu, 1997).

Nel 1997, è stato promulgato il documento n. 26 del Consiglio di Stato con lo scopo di costituire in modo uniforme il sistema pensionistico per i dipendenti urbani del settore privato; sono inoltre state fatte delle modifiche nel documento 38 del Consiglio di Stato nel 2005. All'interno dei documenti sono state fissate le modalità di contribuzione, i requisiti di ammissibilità per la pensione e le regole di erogazione della pensione.

- **Le modalità di contribuzione:**

  Generalmente le imprese contribuiscono per una quota non superiore al 20% dell'ammontare totale della retribuzione; la quota precisa della contribuzione viene fissata a livello regionale, provinciale, municipale a seconda della zona di raccolta. Le zone con oneri previdenziali particolarmente pesanti possono applicare una aliquota maggiore con l'autorizzazione del governo. I singoli dipendenti contribuivano il 4% della propria retribuzione al fondo pensionistico nel 1997 ma ora la percentuale è fatta pari all'8% della retribuzione in seguito all'aumento biennale di un 1% dal 1998. La contribuzione dei dipendenti viene versata nel conto personale, che era formato dall'11% della retribuzione, mentre la restante percentuale era finanziata dalle imprese. Dal 2005, il conto personale viene finanziato solamente dai singoli lavoratori ed è pari all'8% della retribuzione (Documento numero 38 del Consiglio di Stato, 2005). L'accumulo dei contributi sul conto personale è solo destinato all'erogazione della pensione stessa e non può essere prelevato anticipatamente. Sull'ammontare che si accumula nel conto personale viene applicato un tasso di interesse uguale a quello sui depositi bancari. Alla morte dell'intestatario del conto personale, gli eredi percepiscono soltanto una parte della somma accumulata.

- **I requisiti di ammissibilità e le regole d'erogazione della pensione:**

  Coloro che iniziano a lavorare dopo l'entrata in vigore del documento 26 del Consiglio di Stato del 1997, percepiscono una pensione di base quando superano i 15 anni di contribuzione. La pensione standard (*P*) è composta dalla pensione di base (*PB*) e la pensione accumulata nel conto personale (*PCP*). L'importo della pensione di base dipende da tre fattori:

  1)la retribuzione media mensile dell'anno precedente dell'entrata in pensione, secondo il livello di raccolta di reddito a livello regionale, provinciale o municipale (*R*);

  2)un indice reale di contribuzione (Z_{ir}), il quale ha un limite inferiore e uno superiore che sono rispettivamente il 60% e il 300%;

  3)gli anni di anzianità contributiva maturati (N); ogni anno di anzianità corrisponde ad una maggiorazione dell'1%. La pensione di base paga l'1% della media della retribuzione individuale indicizzata e del reddito medio a livello locale per ogni anno ed è calcolata in base all'equazione 2.1 (Zhang e Cheng, 2012; Liu, 2012).

$$PB = (R + RZ_{ir})/2 \times N \times 1\% \qquad (2.1)$$

cio è

$$PB = R(1 + Z_{ir})/2 \times N \times 1\% \qquad (2.2)$$

dove: $PB = pensione\ di\ base;$

$RZ_{ir} = indice\ reale\ di\ contribuzione\ al\ fondo\ pensione\ della\ retribuzione\ media\ mensile\ indicizzato;$

$$Z_{ir} = (\frac{C_n}{R_{n-1}} + \ \ldots\ldots + \frac{C_{2012}}{R_{2011}} + \frac{C_{2013}}{R_{2012}})/N; \qquad 0{,}60 \leq Z \leq 3{,}00^{9};$$

$$N = numeri\ di\ anzianit\grave{a}\ maturate;$$

$C_n, \ldots . C_{2012}, C_{2013} = la\ contribuzione\ media$ mensile del corrente anno;

$R_{n-1}, \ldots . R_{2012}, R_{2013} = la\ retribuzione\ media\ mensile\ dell'anno\ precedente\ a\ livello\ locale.$

La seconda parte della pensione standard (PCP) dipende dall'ammontare del conto personale, dall'età di pensionamento e dall'aspettativa di vita. La PCP è il rapporto tra l'ammontare complessivo del conto personale (ACCP) e i mesi di aspettativa di vita[10] (M) che sono fissati nel seguente modo: 195 mesi per l'età di pensionamento 50, 170 mesi per coloro che ritirano a 55 anni, 139 mesi per coloro che iniziano la pensione a 60 anni. La PCP può essere espressa dalla seguente equazione (Liu, 2012):

$$PCP = \frac{ACCP}{M} \tag{2.3}$$

La pensione standard è la somma tra PB e PCP:

[9] Fonte: Liu, 2012.

[10] Prima dell'entrata in vigore del documento 38 del Consiglio di Stato del 2005, la base del rapporto era unica e corrispondeva a 120 mesi (Documento del Consiglio di Stato n.26, 1997); ciò significa che si considerava un'aspettativa di vita pari a 10 anni da quando un individuo cominciava a parcepire la pensione. Era irrealistico considerare solo 10 anni perché l'aspettativa di vita sia per uomo che per donna non corrispondevano a 70 e 65 anni, dato che l'età per l'ammissione al pensionamento era pari a 60 anni per uomo e 55 per la donna.

$$P = PB + PCP \tag{2.4}$$

Per comprendere meglio il calcolo della P, di seguito vengono presentati diversi esempi.

Esempio 2.1: Nel 2012 a Shanghai, la retribuzione media mensile è pari a 4692 yuan (Ufficio delle Risorse Umane e della Previdenza Sociale di Shanghai, 2013), si ipotizzi di calcolare la pensione del Signor Wang, 60 anni, che ha contribuito per 35 anni con un Z_{ir} pari al limite inferiore 0,60. Per semplicità si suppone che egli abbia avuto una retribuzione mensile invariante pari a 8000 yuan.

$$PB = R(1 + Z_{ir})/2 \times N \times 1\%$$

$$PB = 4692(1 + 0.60)/2 \times 35 \times 1\%$$

$$PB = 3753.60 \times 35\% = 1313.76yuan$$

$$PCP = \frac{ACCP}{M}$$

$$PCP = \frac{8000 \times 8\% \times 12 \times 35}{139} = 1933.81yuan$$

$$P = PB + PCP$$

$$P = 1313.76 + 1933.81 = 3247.57yuan$$

Esempio 2.2: stessi dati, ma con Z_{ir} pari a 1.5.

$$PB = 4692(1 + 1.50)/2 \times 35 \times 1\% = 2052{,}75 yuan$$

$$PCP = \frac{8000 \times 8\% \times 12 \times 35}{139} = 1933{,}81 yuan$$

$$P = 2052{,}75 + 1933{,}81 = 3986{,}56 yuan$$

Esempio 2.3: stessi dati, ma con Z_{ir} pari al limite superiore.

$$PB = 4692(1 + 3)/2 \times 35 \times 1\% = 3284{,}40 yuan$$

$$PCP = \frac{8000 \times 8\% \times 12 \times 35}{139} = 1933{,}81 yuan$$

$$P = 3284{,}40 + 1933{,}81 = 5218{,}21 yuan$$

Gli esempi 2.1-2.3 evidenziano la crescita della prestazione pensionistica all'aumentare dell'indice di contribuzione e ciò significa che più si contribuisce maggiore è l'importo della pensione erogata.

Coloro che non riescono a maturare 15 anni di anzianità lavorativa non hanno diritto alla pensione di base mentre percepiscono, in una unica soluzione, tutto l'ammontare accumulato del conto personale.

Gli individui che sono andati in pensione prima del documento n. 26 del 1997, percepiscono la pensione secondo le regole previgenti.

I partecipanti al lavoro prima del documento 26 del 1997, percepiscono oltre alla pensione base anche la pensione di transizione, che è determinata secondo la gestione locale.

2.3.2 Assicurazione pensionistica dei dipendenti statali

Il sistema di previdenza per il personale pubblico è ancora regolamentato dalle norme introdotte negli anni ’50, per le quali i dipendenti non contribuiscono al fondo pensionistico e tutti gli oneri previdenziali sono a carico del Ministero delle Finanze. Rispetto agli altri dipendenti, quelli pubblici hanno come il datore di lavoro lo Stato e percepiscono lo stipendio direttamente dal fondo pubblico. L’ammontare della pensione ha la tendenza ad essere assimilato a quello della retribuzione ed è calcolato in base alla retribuzione media dell’anno precedente. Generalmente la pensione dei dipendenti pubblici è superiore a quella fornita dalle imprese private e ciò si può evincere dalla tabella 2.3.

Tabella 2.3: Il tasso di sostituzione dei dipendenti pubblici

Anni di anzianità	Tasso di sostituzione (%)
Y≥35 anni	90
30≤Y≤35	85
20≤Y≤30	80

Fonte: elaborazione su dati raccolti dall’articolo di Wang e Qiao, (2013).

Il tasso di sostituzione di coloro che hanno maturato 35 anni di anzianità contributiva è pari al 90%, per coloro invece con un’ anzianità da 30 a 35 anni si ha un tasso di sostituzione pari all’85% e per coloro che maturano da 20 a 30 anni il tasso di sostituzione è pari all’80%.

Il tasso di sostituzione dei dipendenti pubblici è almeno uguale all’80% e risulta ben superiore rispetto al livello di pensione dei dipendenti del settore privato. Questo divario crea una serie di problematiche che saranno discusse nel capitolo 4.

2.3.3 Nuova assicurazione pensionistica dei residenti rurali

La sfida più grande al problema dell'invecchiamento della popolazione cinese si presenta nella zona rurale, perché più di 70% della popolazione anziana vive in campagna. I motivi dell'invecchiamento della popolazione concentrata nella zona rurale sono gli stessi elencati nel capitolo 1, ma la causa principale è dovuta alla migrazione dei giovani verso i centri urbani.

La nuova assicurazione pensionistica dei residenti rurali è regolamentata dal doc. 32/2009, il quale ha introdotto, in via sperimentale questa nuova forma di adesione pensionistica sul 10% delle contee in Cina e che si impegna a realizzare una copertura su tutto il territorio cinese entro il 2020. Si tratta di una adesione volontaria dei residenti rurali che hanno superato i 16 anni (non studenti) e che non hanno aderito alla pensione per i dipendenti urbani.

- **Le modalità di contribuzione:**

  Il finanziamento di questa forma pensionistica avviene attraverso la raccolta dei singoli individui (famiglie), con una sovvenzione collettiva e con sussidi governativi. La contribuzione degli individui è regolamentata in cinque livelli di pagamento annuale che sono rispettivamente 100, 200, 300, 400 e 500 yuan. Il governo locale può variare gli importi da versare a seconda della condizione reale della zona. I partecipanti hanno il diritto di scegliere il livello di pagamento e, ovviamente, chi contribuisce di più avrà anche una pensione più alta. La sovvenzione collettiva viene erogata a discrezione delle decisioni prese durante la riunione tenuta dal comitato del villaggio, perché la comunità rurale è invitata a sovvenzionare questo fondo se ha la condizione finanziaria per realizzarlo. I sussidi governativi sono la componente più importante della nuova assicurazione pensionistica dei

residenti rurali[11], la quale prevede una pensione di base pari a 55 yuan. La pensione di base è finanziata interamente dal governo centrale per le regioni centro occidentali, mentre per le regioni orientali il governo centrale finanzia solo il 50% e richiede al governo locale di coprire la restante parte. All'interno dei sussidi governativi è presente anche una sovvenzione obbligatoria dei governi locali che non può essere inferiore a 30 yuan mensili. A discrezione del governo locale l'importo della sovvenzione può essere aumentato per coloro che partecipano già al fondo pensionistico rurale, incentivando la partecipazione degli altri individui. Per i residenti rurali che presentano gravi disabilità, il governo locale finanzia il fondo pensionistico al loro posto, contribuendo per una parte o interamente alla somma dovuta (Hu, 2009).

- **I requisiti di ammissibilità e le regole d'erogazione della pensione:**

L'importo della pensione rurale è formato da due componenti, la pensione di base, che corrisponde ai 55 yuan mensili stabiliti dal governo centrale e una somma derivante dall'accumulo del fondo presso il conto personale. Col doc. 32/2009 il governo si impegna a costruire un conto personale per tutti coloro che partecipano al nuovo sistema pensionistico rurale, il quale registra tutti i movimenti di contribuzione individuale, sovvenzioni collettive e sussidi governativi. L'ammontare accumulato nel conto personale ($ACCP_R$) viene erogato mensilmente con un importo (PCP_R) pari alla seguente equazione:

$$PCP_R = \frac{ACCP_R}{139} \tag{2.5}$$

Dove 139= mesi di aspettativa di vita di un individuo in pensione a 60 anni.

[11] Nel vecchio sistema pensionistico rurale degli anni '90 si prevedeva che il sussidio governativo e la pensione dei residenti rurali fosse finanziata solamente dai residenti stessi. Veniva erogata una pensione mensile pari a 3 yuan, quindi la copertura era molto bassa.

In caso di morte dell'assicurato, la pensione viene percepita dagli eredi, all'esclusione della pensione di base, cioè il sussidio governativo, che sarà riallocato nel fondo per le esigenze degli altri assicurati.

Gli individui sono invitati a contribuire per almeno 15 anni per essere ammissibile alla domanda di pensione, ad eccezione di coloro che hanno compiuto 60 anni e che non partecipano alla pensione per i dipendenti urbani. Questi ultimi hanno diritto a percepire la pensione rurale all'entrata in vigore del doc. 32/2009, nonostante la mancanza di contribuzione al fondo pensionistico, ma i figli dovrebbero aderire al sistema pensionistico (Documento n. 32 del Consiglio di Stato, 2009).

Secondo l'articolo di Shen et al (2011), che ha analizzato la qualità di vita della popolazione anziana basandosi su un campione composto da zone rurali appartenenti alle 13 città della provincia di Jiangsu. Jiangsu è stata scelta come zona di analisi perché è uno dei primi distretti che ha aderito al nuovo sistema pensionistico rurale. A fine ottobre del 2010, si registravano 14,75 milioni di partecipanti, che rappresentavano una copertura assicurativa pari al 98%. Inoltre, c'erano 7,28 milioni di residenti rurali che percepivano già la pensione standard con un indice di copertura pari al 98%. I dati dimostrano che la provincia di Jiangsu ha realizzato già nel 2010 la copertura totale di partecipazione al nuovo sistema pensionistico rurale e al pagamento della pensione. L'indagine era stata effettuata nel mese di luglio e agosto del 2010 intervistando 664 anziani con età maggiore di 60 anni. In questo elaborato non verrà presentata la metodologia di raccolta del campione, ma alcuni aspetti di questo studio portano a diverse riflessioni sull'attuale sistema pensionistico rurale che meritano di essere approfondite.

Il tenore di vita degli anziani viene garantito principalmente dall'assistenza dei figli, dal reddito agricolo e dalla pensione rurale. Il fenomeno della migrazione dei giovani a causa della urbanizzazione ha reso più difficoltosa l'assistenza ai propri genitori e ciò comporta l'esigenza di una maggiore garanzia data dal reddito agricolo e dalla pensione rurale. Come è noto, il reddito agricolo è un importo esiguo ed è per questo motivo che la pensione rurale assume un'importanza essenziale per mantenere un certo tenore di vita. Dai dati analizzati, si osserva che, nonostante la presenza della pensione rurale, si presentano consistenti percentuali di

insoddisfazione sulla qualità della vita. In conclusione, l'indagine richiama l'attenzione del governo centrale e locale a rivedere il nuovo sistema pensionistico e a garantire migliori prestazioni previdenziali ai residenti rurali.

2.3.4 Assicurazione pensionistica dei residenti urbani

La pensione dei residenti urbani è regolamentata dal doc. 18/2011, entrato in vigore l'1 luglio 2011, nel quale il governo si impegna a implementare questo sistema di pensione a livello nazionale entro il 2012. All'interno del documento sono stati stabiliti le norme di finanziamento del fondo, i requisiti di ammissibilità e di erogazione della pensione. Possono aderire al fondo pensionistico dei residenti urbani coloro che hanno compiuto 16 anni, non sono studenti e non hanno partecipato al sistema pensionistico per i dipendenti urbani del settore privato.

- **Le modalità di contribuzione:**

  questo fondo è finanziato dagli individui e dai sussidi governativi. Gli individui contribuiscono volontariamente scegliendo uno dei dieci livelli di contribuzione annuale, che sono rispettivamente 100, 200, 300, 400, 500, 600, 700, 800, 900 e 1000 yuan, col principio che più è alta la contribuzione maggiore sarà la pensione. Il livello di contribuzione può essere modificato a seconda delle condizioni reali della zona di raccolta. Le caratteristiche del sussidio governativo sono identiche a quelle descritte precedentemente per la pensione rurale (paragrafo 2.3.3)

- **I requisiti di ammissibilità e le regole di erogazione della pensione:**

  I residenti urbani sono regolamentati nello stesso modo rispetto ai residenti rurali riguardo ai requisiti di ammissibilità alla pensione e all'importo della pensione che percepiscono (paragrafo 2.3.3) (Documento n. 18 del Consiglio di Stato, 2011).

2.4 Il secondo pilastro

Il secondo pilastro è una forma di pensione complementare con adesione collettiva delle imprese per i dipendenti, denominato "Qi Ye Nian Jin"(QN), che letteralmente significa "annualità d'impresa". Questa forma di pensione complementare è iniziata nel 1991, quando il Consiglio di Stato ha incoraggiato per la prima volta, in un documento relativo al sistema pensionistico dei dipendenti, le imprese all'attuazione della pensione complementare per i propri dipendenti. Nel 1995, il Ministero del Lavoro ha promulgato il documento numero 464 del 1995 (doc. 464/1995) (Guan Yu Jian Li Qi Ye Bu Chong Yang Lao Bao Xian Zhi Du De Yi Jian) che descrive le norme di funzionamento di questo sistema. Questa forma di pensione viene espressamente nominata QN dal 2000, secondo la conferma del documento numero 42 del Consiglio di Stato del 2000 (doc. 42/2000).

Questa forma pensionistica collettiva, a cui i dipendenti aderiscono non in quanto singoli lavoratori ma perché appartenenti ad una determinata impresa, aggiunge un'integrazione alla pensione pubblica, migliorando il tenore di vita dei lavoratori. Si tratta di una adesione volontaria delle imprese per i propri dipendenti, basate sulla condizione finanziaria dell'azienda stessa. L'importo della contribuzione e il valore della pensione da erogare sono generalmente fissati facendo riferimento alle due caratteristiche del sistema pensionistico pubblico.

- **Il finanziamento del fondo:**

  L'onere di finanziamento è a carico principalmente del datore di lavoro ma può essere anche condiviso coi propri dipendenti. Nel caso della condivisione dell'onere, la contribuzione dei dipendenti non può essere superiore alla metà del premio intero. Una parte dell'ammontare della contribuzione è considerata nel bilancio delle imprese come spesa salariale, quindi diminuisce la base imponibile per il calcolo dell'imposta. La contribuzione individuale dei dipendenti viene calcolata fissando una certa percentuale della retribuzione. L'intera raccolta del fondo viene depositata nel conto personale del dipendente. Secondo il regolamento interno, il datore di lavoro deve assicurare il dipendente al fondo pensionistico complementare dopo una determinata permanenza nell'unità di lavoro, per esempio un anno. A discrezione delle imprese la quota di contribuzione può essere variata: può essere aumentata in caso di profitto economico e diminuita in caso di perdita.

- **La gestione del fondo:**

  Il fondo può essere gestito direttamente dalla medesima impresa partecipante, col principio di separazione dalle altre risorse finanziarie, o delegando la gestione a compagnie d'assicurazione o di gestione di capitali autorizzati dal governo cinese. La raccolta del fondo può essere investita al fine di conservare o aumentare il valore del capitale assicurato e il gestore ha il dovere di garantire almeno il valore originale del fondo stesso.

- **I requisiti di ammissibilità e le regole di erogazione della pensione:**

  Quando i dipendenti soddisfano i requisiti di ammissibilità alla pensione pubblica possono percepire anche la pensione complementare QN. I dipendenti pensionati possono scegliere tra le seguenti principali modalità di pagamento:

1. pagamento in una unica soluzione. Viene erogato l'ammontare totale depositato nel conto personale del dipendente e cessa in tale modo il contratto di assicurazione.

2. pagamento attraverso una rendita annuale. Il dipendente riceve una rendita annuale fino al suo decesso. In caso di morte dell'assicurato prima di aver percepito la rendita per almeno dieci anni, spetta al erede a percepire la restante parte fino al raggiungimento della soglia dei 10 anni.

3. pagamento misto, che consiste nel dividere il deposito del conto personale del dipendente in due parti. Una somma viene erogata secondo il pagamento della rendita annuale, mentre l'altra somma viene pagata in una unica soluzione all'assicurato al momento del pagamento della prima quota annuale.

Secondo le norme interne del regolamento del QN, può essere variata la prestazione pensionistica dei lavoratori che hanno gravemente violato la disciplina aziendale.

Ci sono altri aspetti della pensione complementare QN, che meritano di essere sottolineati e sono i vantaggi che derivano dalla sua implementazione, di seguito elencati:

- allevia gli oneri previdenziali dello stato;
- favorisce lo sviluppo del mercato dei capitali;
- l'impresa che acquista la polizza di assicurazione per i dipendenti, imputa la contribuzione assicurativa come costo del personale e diminuisce in tale modo l'imponibile soggetta all'IVA e ciò di conseguenza comporta minori imposte da pagare allo Stato.
- l'adesione alla pensione complementare delle imprese è anche una delle principali strategie di gestione delle risorse umane, per attrarre e trattenere i talenti. Questa strategia rafforza la coesione aziendale e favorisce lo

sviluppo continuo dell'azienda (Liu, 2010; Documento n.464 del Consiglio di Stato, 1995).

Si precisa di nuovo che il secondo pilastro non è ancora diffuso, nel 2010 sono registrati solamente 13,35 milioni di partecipanti nell'assicurazione QN e rappresentava il 6.8% dei partecipanti all'assicurazione pubblica (Wang e Qiao, 2013).

.

2.5 Il terzo pilastro

Secondo l'articolo di Zhu (2009) e il documento n.6 del Consiglio di Stato (1995), nel quale viene esplicitamente iscritta la promozione del terzo pilastro, il quale è una forma di pensione complementare a cui ciascun individuo può aderire volontariamente con forme di risparmio individuali. Lo sviluppo del risparmio pensionistico è lento e non ha ancora dimostrato di essere importante come il terzo pilastro. Molte persone non sono nemmeno a conoscenza di questa forma pensionistica. A seguito di diversi decenni di sviluppo del sistema previdenziale, sia il primo pilastro che il secondo pilastro sono stati regolamentati dal governo cinese, ma attualmente non esistono ancora programmi specifici per il terzo pilastro. La situazione attuale limita la conoscenza della maggior parte della popolazione cinese al risparmio pensionistico tramite il deposito bancario. Secondo l'articolo di Dong e Fen (2009), lo Stato dovrebbe elaborare principi e orientamenti sullo sviluppo del terzo pilastro, sulla base dei livelli economici regionali. Si potrebbe implementare un sistema di raccolta del risparmio pensionistico obbligatorio, richiedendo a tutti gli individui in età di pre-pensionamento di versare una certa percentuale del loro reddito mensile e depositarla in un'agenzia di assicurazione sociale. Per promuovere la diffusione della raccolta, il governo potrebbe anche agevolare tramite incentivi fiscali a coloro che aderiscono a questa forma di pensione complementare. Dalla rinascita del settore assicurativo, il mercato delle assicurazioni sulla vita ha avuto una rapida crescita, e dal punto di vista dello sviluppo del terzo pilastro, promuovere l'acquisto di tali tipologie di contratti con

carattere di risparmio e di garanzia post-pensionamento è una delle azioni che il governo può attuare attraverso incentivi fiscali, alleviando il proprio onere previdenziale e aumentando il tasso di sostituzione. Sarà dedicato un intero capitolo sulle assicurazioni vita, che sostanzialmente costituiscono l'attuale terzo pilastro, dove saranno approfonditi alcuni prodotti con carattere di assicurazione pensionistica (capitolo 5).

Le prestazioni erogate dal primo pilastro e dal secondo pilastro non sono in molti casi sufficienti a garantire un tenore di vita uguale alla situazione di pre-pensionamento del soggetto; infatti, la promozione del risparmio pensionistico degli individui costituisce un elemento essenziale della politica cinese e presenta una serie di vantaggi che sono di seguito elencati:

- allevia la pressione degli oneri previdenziali dello Stato;
- aumento il tasso di sostituzione, migliorando il tenore di vita del pensionato;
- favorisce lo sviluppo del mercato dei capitali, perché la raccolta del fondo sarà investa al fine di ottenerne un rendimento positivo.

Conclusioni

In questo capitolo è stato presentato l'attuale sistema previdenziale attraverso la descrizione dei tre pilastri. Il primo pilastro è composto da tre sistemi differenti per tre categorie di soggetti diversi, dipendenti urbani del settore privato, residenti urbani e non urbani. In aggiunta alla regolamentazione separata del settore pubblico, privilegiato in termini di prestazioni pensionistiche, possiamo constatare che il sistema pensionistico cinese è un sistema non uniforme e con differenti sistemi che portano a loro volta a diverse prestazioni pensionistiche, creando ingiustizia e rivalità sociale, che saranno analizzate nel capitolo 4. Nel presente capitolo è stato studiato il sistema previdenziale cinese a livello nazionale, mentre nel capitolo

successivo, saranno analizzati i principali indicatori di misura dell'adeguamento del sistema pensionistico cinese a livello internazionale, confrontandolo con quello di altri Paesi.

Capitolo 3

Confronto del sistema pensionistico cinese con quello di altri Paesi

Introduzione

Nei capitoli precedenti abbiamo visto il percorso dello sviluppo del sistema pensionistico cinese e le caratteristiche dell'attuale sistema. In questo capitolo vedremo come questo sistema si colloca a livello internazionale.

I confronti che verranno riportati in questo capitolo si basano soprattutto sui dati pubblicati dall'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) in un documento del 2009 intitolato: "Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific". Verranno presentati i principali sistemi pensionistici vigenti attualmente nel mondo. Questo capitolo analizza i dati empirici e si focalizza sulla situazione della Cina confrontandola con quella dei paesi sviluppati e dei paesi come essa in fase di sviluppo. Gli indicatori analizzati sono il tasso di sostituzione lordo e netto, la ricchezza pensionistica lorda e netta, la copertura della pensione obbligatoria e l'aspettativa di vita.

3.1 Diversi sistemi pensionistici

Attualmente vigono diversi sistemi pensionistici nel mondo. In questo paragrafo verranno presentate le diverse strutture dei sistemi pensionistici di 23 paesi, alcuni dell'OCSE, altri asiatici e fra questi la Cina. L'analisi si effettua sulla copertura di assicurazione pensionistica obbligatoria dei dipendenti sotto il profilo redistributivo ed assicurativo. Per avere una lettura semplificata, nella tabella 3.1 vengono presentate le diverse strutture dei sistemi pensionistici.

Il profilo redistributivo ha carattere pubblico e si differenzia in tre diverse forme che sono rispettivamente: resource-tested, di base e minimo. Possono coesistere tutte le tre forme redistributive, come, per esempio, nel caso del Regno Unito. La forma redistributiva *resource-tested* è quella più popolare tra i paesi sviluppati considerati, che sono l'Australia, il Canada, gli Stati Uniti, la Francia, la Germania, l'Italia e il Regno Unito. Si precisa che Hong Kong, colonia inglese rientrata nel 1997 in Cina, adotta la forma redistributiva resource-tested. Si tratta di una forma redistributiva che garantisce un pagamento maggiore ai pensionati con minore reddito e questo importo di pensione diminuisce all'aumentare degli altri redditi che il pensionato percepisce durante la pensione. La Cina ha una *forma redistributiva di base*, la quale stabilisce l'ammontare della pensione in base al tasso fisso o agli anni di contribuzione e non dipende dal reddito individuale. Per esempio nel caso cinese, descritto in dettaglio nel paragrafo 2.3.1, la pensione di base è formata da una percentuale fissa a seconda degli anni di anzianità maturate, ogni anno corrisponde a un percento aggiuntivo del reddito medio mensile urbano per ogni anno di copertura. I paesi che hanno la forma redistributiva di base come la Cina sono rispettivamente Filippine, Giappone, Corea del Sud, Messico, Nuova Zelanda, Canada e Regno Unito. L'ultima forma è la *pensione minima* che è simile a quella di resource-tested, con la quale i pensionati con basso reddito percepiscono una pensione maggiore. La differenza è che in questo caso l'ammontare della pensione dipende solamente dal reddito che rientra in un particolare schema pensionistico e non da tutti i redditi, compresi i redditi di capitali, di rendita ecc. Questa forma redistributiva vige a Pakistan, Filippine, Messico, Francia e Regno Unito.

Tabella 3.1: La struttura dei sistemi pensionistici

	Prima parte			Seconda parte	
	Copertura universale, redistributiva			Obbligatorio, assicurativa	
	Pubblico			Pubblico	Privato
Stati	Resource tested	Di base	Minimo	Tipologia	Tipologia
Cina		x		CD	
Hong Kong, Cina	x			CD	
Indonesia				CD	
Malesia				CD	
Filippine		x	x	BD	
Singapore				CD	
Taiwan				CD+PUNTI	
Thailandia				BD	
Vietnam				BD	
India				BD+CD	
Pakistan			x	BD	
Sri Lanka				CD	
OCSE dell'Asia pacifico					
Australia	x				CD
Canada	x	x		BD	
Giappone		x		BD	
Corea del Sud		x		BD	
Messico		x	x		CD
Nuova Zelanda		x			
Stati Uniti	x			BD	
altri OCSE					
Francia	x		x	BD+PUNTI	
Germania	x			PUNTI	
Italia	x			CN	
Regno Unito	x	x	x	BD	

Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

Note:

CD = contribuzione definita;
BD = denefici definiti;
PUNTI = sistema dei punti;
CN = conto nozionale.

Il profilo assicurativo obbligatorio ha un ruolo particolarmente importante nei paesi non appartenenti all'OCSE, dove l'estensione dello schema redistributivo è limitato.

La Cina è uno degli otto paesi non membri dell'OCSE che hanno lo schema assicurativo pubblico di tipo a *contribuzione definita (CD).* Questa tipologia accumula i contributi durante tutto il rapporto lavorativo ed eroga una pensione in una unica soluzione o sotto forma di rendita vitalizia. Le altre quattro economie dei dodici paesi non membri dell'OCSE, in aggiunta dell'India, la quale ha contemporaneamente entrambe le tipologie, hanno lo schema assicurativo pubblico di tipo a *benefici definiti (BD).* In questo piano, l'ammontare della pensione dipende dagli anni di contribuzione e dal reddito del contribuente. La terza tipologia è *il conto nozionale (CN),* il quale registra i movimenti di contribuzione degli individui ed accumula le entrate derivante dal tasso di rendimento nel conto stesso. Tutte le entrate sono registrate in termini nominali e sono gestite solamente dagli appositi istituti autorizzati. La pensione, formata dall'accumulo del capitale nozionale, viene erogata attraverso una rendita vitalizia sulla base dell'aspettativa della vita. L'unico Paese in cui vige questa tipologia è l'Italia. In Germania, Taiwan e Francia vige *il sistema dei punti (PUNTI),* nel quale i lavoratori accumulano punti di pensione a seconda dei loro redditi individuali per ogni anno di contribuzione. Al momento della pensione, la somma dei punti di pensionamento viene moltiplicata per un parametro al fine di ricavare un pagamento di pensione normale.

3.2 Le assunzioni

Per poter fare una comparazione ragionevole tra i diversi sistemi pensionistici, sono state fissate diverse ipotesi in modo da avere la stessa base di confronto.

Innanzitutto, i dati empirici analizzati riguardano l'anno 2006 per i Paesi OCSE, 2005 o 2006 per i Paesi non OCSE, compresa la Cina. Tutte le riforme in corso con riferimento agli anni di raccolta dei dati vengono considerate completamente applicate, quindi nel caso cinese, le norme del documento n. 38 del Consiglio di Stato del 2005, riguardo alla riforma del sistema pensionistico dei dipendenti urbani del settore privato, sono considerati già in vigore nel modello di comparazione. I risultati sono misurati con i singoli pensionati che hanno iniziato la carriera lavorativa nel presente e che andranno in pensione in un ipotetico futuro.

- Durata del periodo lavorativo: si ipotizza che ogni individuo inizi a lavorare all'età di 20 anni e inizi il periodo di pensionamento secondo le norme di ammissibilità, che sono diverse tra i paesi e quindi, la durata dipende dall'età di pensionamento. Nel caso della Cina, gli uomini lavorano per 35 anni fino a 55 anni e le donne per 40 anni fino a 60 anni.
- Copertura delle analisi: nel presente capitolo vengono utilizzati solamente tre livelli di reddito dei lavoratori del settore privato, l'unico settore preso in considerazione nelle analisi seguenti. I tre livelli sono il reddito medio (R), la metà ($0.50R$) e il doppio del reddito medio ($2R$).
- Variabili economiche: le variabili economiche ipotizzate sono elencate nella tabella 3.2 a seconda del seguente raggruppamento: 1) Cina, 2) Paesi OCSE, 3) Taiwan, Hong Kong e Singapore, 4) tutti gli altri Paesi Asiatici non membri dell'OCSE [12]. Si assume che i paesi non membri dell'OCSE raggiungeranno gli stessi valori dei Paesi dell'OCSE entro 40 anni.
- Imposte e contribuzione pensionistica: si ipotizza che questi due parametri rimangono invariati nel tempo, quindi due valori costanti.

[12] Gli altri Paesi Asiatici non membri dell'OCSE sono: Indonesia, Malesia, Filippine, Thailandia, Vietnam, India, Pakistan e Sri Lanka.

- Redditi medi: i redditi medi utilizzati per i calcoli del presente capitolo sono riferiti ad un arco di tempo elencato nella tabella 3.3.

Tabella 3.2: Le variabili economiche assunte per il modello di comparazione

I variabili economici	Cina	Paesi OCSE	Taiwan, Hong Kong e Singapore	Altri Paesi Asiatici
Tasso di crescita del reddito (%)	12,00	2,00	12,00	6,00
Reddito individuale (%)	Costante	costante	costante	costante
Tasso d'inflazione (%)	5,00	2,50	5,00	5,00[13]
Tasso di rendimento reale sui fondi (%)	10,50	3,50	10,50	7,50[14]
Tasso di attualizzazione (%)	2,00	2,00	2,00	2,00

Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009

Tabella 3.3: L'anno di raccolta dei dati di riferimento

Stati	Anno di raccolta di dati
Cina	2005
Taiwan	2006
Hong Kong	2006
Indonesia	2006
Malesia	2006
Filippine	2006
Singapore	2006
Thailandia	2005
Vietnam	2006
India	2007
Pakistan	2005
Sri Lanka	2006
Paesi OCSE	2006

Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009

[13] Il Vietnam inizia con un tasso d'inflazione pari all'8%, che sarà convertito al 2,5% in 40 anni.
[14] Il Pakistan inizia con un tasso di rendimento reale del 10,5%, che sar à convertito al tasso 3,5%. L'India inizia con un tasso di rendimento reale del 4% per poi raggiungere il 6% dopo 15 anni, prima di convertirlo al tasso del 3,5%.

3.3 Le principali caratteristiche dei sistemi pensionistici

Nel presente paragrafo verranno presentati i dati analitici delle principali caratteristiche dei vari sistemi di pensionamento per i 23 Paesi analizzati; alcune caratteristiche sono state precedentemente descritte nel paragrafo 3.1, e sono rispettivamente le diverse tipologie del profilo redistributivo (resourced-tested, di base, minimo) e del profilo assicurativo (DB, DC, CN, punti), le quali formano la pensione obbligatoria. La descrizione sintetica viene presentata nella tabella 3.4, nella quale si specificano tutti i dati rilevanti delle principali caratteristiche.

Oltre alla descrizione analitica delle varie strutture dei sistemi di pensionamento obbligatorio, nella tabella 3.4 si riportano anche le norme sul tasso di accantonamento della pensione, il reddito di riferimento per il calcolo della pensione, la valorizzazione dell'accumulo della pensione, l'indicizzazione della pensione in corso, il massimale di retribuzione per il calcolo della pensione, l'età pensionabile e la pensione anticipata.

- **Profilo redistributivo**: in Cina vige il profilo redistributivo di base ed il suo valore corrisponde al 40% del reddito medio, mentre in altri Paesi con il medesimo schema varia dal 4% nelle Filippine al 30% in Corea. Ci sono dipendenti di alcuni Stati che percepiscono da diversi schemi redistributivi congiuntamente ed altri da un unico schema come la Cina. La maggior parte dei Paesi membri dell'OCSE, hanno lo schema dei benefici definiti.

- **Profilo assicurativo**: come descritto precedentemente, in Cina vige la contribuzione definita ed è pari all'8% del reddito individuale, altri Paesi con lo schema della contribuzione definita, hanno una contribuzione che varia dal 2% dell'Indonesia al 20% del Singapore, nel quale non esiste il profilo redistributivo.

- **Tasso di accantonamento pensionistico**: rappresenta il tasso di acquisizione del diritto pensionistico per ogni anno di contribuzione. Si

tratta di un elemento componente dello schema con beneficio definito, adottato maggiormente dai Paesi membri dell'OCSE. In alcuni Paesi, come la Thailandia, il Vietnam e il Pakistan, il tasso di accantonamento pensionistico è formato solamente da una semplice percentuale del reddito individuale mentre gli altri Paesi, come gli Stati Uniti e la Francia, adottano formule più complicate, attribuendo maggiore o minore quota del tasso di accantonamento agli individui con minore reddito.

- **Reddito di riferimento**: riguarda il periodo di riferimento per il calcolo dell'ammontare della pensione ed è applicato negli schemi di beneficio definito e di accumulo di punti. Generalmente, i Paesi non membri dell'OCSE con uno schema di beneficio definito calcolano la pensione basandosi sul reddito dell'ultimo periodo. Per esempio, India e Pakistan fanno riferimento solamente all'ultimo anno di reddito. La maggior parte dei membri dell'OCSE hanno un reddito di riferimento che si basa su tutto il periodo lavorativo, per esempio, Germania, Italia e Regno Unito.

- **Valorizzazione**: regole di aggiustamento dei diritti pensionistici secondo la variazione del costo della vita. L'India e il Pakistan non hanno il problema della valorizzazione perché nel calcolo dell'ammontare della pensione secondo la contribuzione definita si basano sull'ultimo anno di reddito individuale. Al fine della valorizzazione, nella maggior parte dei Paesi vigenti lo schema BD o Punti, associano le prestazioni pensionistiche all'indice dei prezzi o alla variazione del reddito individuale.

- **Indicizzazione**: le prestazioni pensionistiche sono collegate al reddito medio o alla variazione del prezzo. I risultati ottenuti nel presente capitolo sono ricavati con l'ipotesi dell'indicizzazione dell'ammontare pensionistico al reddito medio. Nella realtà, la maggior parte dei Paesi che adottano lo schema dei benefici definiti, indicizza la pensione all'indice dei prezzi.

- **Massimale di retribuzione per il calcolo della pensione**: quando la retribuzione supera il massimale, non occorre più la contribuzione pensionistica per l'ammontare maggiore al massimale fissato. Generalmente, i membri dell'OCSE adottano questo limite superiore, mentre i Paesi

Asiatici, solamente Taiwan, Hong Kong e India hanno rispettivamente un massimale pari al 150%, 135% e 160% rispetto al reddito medio. La Cina non adotta un limite superiore simile.

- **Età pensionabile**: in Cina, l'età pensionabile è uno dei requisiti di ammissibilità al pensionamento che è rimasta invariata dopo tante riforme, ancora oggi, risulta di 60 per gli uomini e 55 per le donne. Nella maggior parte dei membri dell'OCSE, l'età di pensionamento sia per gli uomini che per le donne risulta di 65 anni. Ci sono anche casi di aumento, per esempio in Regno Unito, 67 o addirittura 68. La tendenza generale è quello di uniformare l'età di pensione senza distinzione di sesso. Una delle soluzioni, al fine di alleggerire la pressione dell'onere previdenziale statale, è quella di aumentare l'età, che è la tendenza di varie Nazioni, tra cui la Cina. Generalmente, i Paesi non membri dell'OCSE hanno un'età di pensionamento minore, di cui cinque (Indonesia, Malesia, Thailandia, India e Sri Lanka) hanno un'età di pensionamento minore di 55, quattro (Cina, Taiwan, Vietnam e Pakistan) minore di 60 anni e gli unici che hanno una maggiore età di pensionamento sono Hong Kong, Filippine e Singapore, rispettivamente di 65, 65 e 62 anni. Nella tabella 3.4, non sono specificate l'età di pensione delle donne nei Paesi dove vige la stessa età di pensione come gli uomini.

- **Pensione anticipata**: nella tabella 3.4 è riportata l'età di pensione anticipata. Nel caso della Cina, è possibile fare la domanda di pensione anticipata a 55 anni per gli uomini e a 50 anni per le donne se il lavoratore svolge un lavoro fisico. Nel caso di disabilità totale dell'individuo la domanda della pensione può essere richiesta 10 anni in anticipo rispetto all'età di pensionamento normale. Secondo l'osservazione della tabella seguente, dove sono evidenziati solamente i casi rilevanti, tutti i Paesi censiti anticipano l'età di pensionamento di 5 anni rispetto all'età normale, ad eccezione dell'Australia, la quale prevede una pensione anticipata a 55 anni, 10 anni prima rispetto all'età normale.

Tabella 3.4: Sintesi delle regole dei vari sistemi pensionistici

Paesi non membri dell'OCSE	Cina	Hong Kong	Indonesia	Malesia	Filippine	Singapore	Taiwan	Thailandia	Vietnam	India	Pakistan	Sri Lanka
Profilo distributivo (% reddito medio)												
Resource-tested	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Basilare	40	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-
Minimo	-	-	-	-	30	-	-	-	-	-	36	-
Profilo assicurativo (reddito-legato)												
Tipologia	nessuna	Nessuna	Nessuna	Nessuna	DB	Nessuna	Punti	DB	DB	DB	DB	Nessuna
Tasso di accantonamento (% reddito individuale)	-	-	-	-	-		1.00	1	3		2	-
Reddito di riferimento	-	-	-	-	max(f5,L)	-	f3	f5	L	f1	f1	-
Valorizzazione	-	-	-	-	p	-	p	p	w	d	p	-
Indicizzazione	-	-	-	-	p	-	p	p	w	d	p	-
Contribuzione definita												
Tasso di contribuzione (% reddito individuale)	8	5	2	11	-	20	6	-		12	-	8
Massimale (% reddito medio)												
Pubblico	-	135	-	-	-	-	350	-	-	160	-	-
Privato/Occupazionale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età pensionabile												
Normale	60	65	55	55	65	62	60	55	60	55	60	55
(Donna)	(55)						(55)		(55)		(55)	(50)
Anticipato	55	60		50	60		50		55	50	55	
(Donna)	(50)								(50)		(50)	

Paesi membri dell'OCSE	Australia	Canada	Giappone	Corea	Messico	Nuova Zelanda	Stati Uniti	Francia	Germania	Italia	Regno Unito
Profilo distributivo (% reddito medio)											
Resource-tested	25	17	-	-	-	-	22	32	19	-	20
Basilare	-	14	16	30	7.0/4.2[8]	40	-	-	-	-	15
Minimo	-	-	-	-	26	-	-	22	-	-	15[1]
Profilo assicurativo (reddito-legato)											
Tipologia	Nessuna	DB	DB	DB	Nessuna	Nessuna	DB	DB/Punti	Punti	CN	DB
Tasso di accantonamento (% reddito ndividuale)	-	0,63	0,55	1	-	-	0.91 [w][2]	1,75 [w][3,4]	1.00	1,75	0,89 [w]
Reddito di riferimento	-	b34	L	L	-	-	b35	b25/L	L	L	L
Valorizzazione	-	w	w	w	-	-	W[6]	p/p	W[5]	GDP	w
Indicizzazione	-	p	p	p	-	-	p	p/p	W[5]	P[7]	p
Contribuzione definita											
Tasso di contribuzione (% reddito individuale)	9	-	-	-	6,5[8]	-	-	-	-	-	-
Massimale (% reddito medio)											
Pubblico	-	96	150	150	-	-	290	101	151	370	115
Privato/Occupazionale	250	-	-	-	377	-	-	302	-	-	-
Età pensionabile											
Normale	65	65	65	65	65	65	67	61	67	65	67
(Donna)					60					(60)	
Anticipato	55	60	60	60			62		63	60	
(Donna)											

Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

Note della tabella 3.4:

- = non rilevante;
[w] = variazione secondo i redditi
[y] = variazione secondo gli anni di carriera
L = media di tutto il periodo lavorativo
b = numero dei migliori anni
f = numero dei anni finali
w = valorizzazione/indicizzazione secondo il reddito medio
p = valorizzazione/indicizzazione secondo il prezzo
d = indicizzazione discrezionale
DB = beneficio definito
CD = contribuzione definita
CN = conto nozionale

1. Regno Unito: beneficio minimo calcolato dal credito minimo.
2. Stati Uniti: maggiore tasso di accantonamento ai percettori di reddito minore.
   minore tasso di accantonamento ai percettori di reddito maggiore.
3. Francia: dato ottenuto combinando diversi programmi.
4. Francia: maggiore tasso di accantonamento ai percettori di reddito maggiore
5. Germania: la valorizzazione può essere diminuita da qualunque aumento di tassi di contribuzione e dalla potenziale contribuzione alle pensioni private. Indicizzazione può essere diminuita da qualunque aumento di tassi di contribuzione.
6. Stati Uniti: valorizzazione secondo il reddito individuale fino all'età di 60 anni, senza aggiustamenti da 60 a 62 anni, valorizzazione secondo il prezzo da 62 a 67 anni.
7. Italia: completa indicizzazione al prezzo per le pensione basse, il 90% o il 75% per le pensioni più alte.
8. Messico: la contribuzione addizionale del 5,5% della minima retribuzione è presentata come una pensione di base e il valore più basso dell'annualità calcolato è relativo alle donne.

3.4 Il tasso di sostituzione lordo

I tassi di sostituzione calcolati rappresentano il rapporto tra l'ammontare pensionistico e il reddito medio individuale calcolato su tutta la carriera lavorativa. Si precisa che, nella realtà, sono presenti tante economie che utilizzano l'ultimo periodo di reddito individuale come riferimento nel calcolo di questo tasso. Il tasso di sostituzione netto si differenzia da quello lordo, perché prende in considerazione le imposte e i contributi versati rispetto al reddito e al beneficio pensionistico. L'analisi sottostante si differenzia anche in base al genere degli individui e si osserva che per le donne dei Paesi che adottano un'età pensionabile per queste minore rispetto agli uomini, hanno un tasso di sostituzione sia lordo che netto più basso (figure 3.2 e 3.4); infatti, in Cina, le donne pensionate hanno un tasso di sostituzione sia lordo che netto minore rispetto agli uomini.

I risultati analitici dei tassi di sostituzione lordi sono elencati nella tabella 3.5, distinti per genere e per tre livelli di reddito, il reddito medio (R), la metà ($0.50R$) e il doppio del reddito medio ($2R$).

Dall'analisi sulla popolazione maschile: il tasso di sostituzione degli individui con reddito medio varia dal 13,10% di Singapore al 75,40% del Pakistan (tabella 3.5). La Cina occupa il quinto posto sui 23 Paesi analizzati senza distinzione fra i Paesi membri o non membri dell'OCSE, mentre la media dei trenta paesi OCSE si colloca al settimo posto (figura 3.1.c). La classifica secondo il 50% del reddito medio colloca la Cina al secondo posto, mentre la media dei paesi OCSE (OCSE 30) si trova al sesto posto (figura 3.1.a). L'ultima analisi riguarda coloro che percepiscono il doppio del reddito medio e in tal caso la Cina occupa il terzo posto, mentre la media dei paesi OCSE si colloca al quinto posto (figura 3.1.e). E' evidente, dalla lettura precedente, che per qualunque reddito, la Cina ha un tasso di sostituzione maggiore rispetto alla media dei trenta Paesi membri dell'OCSE; ha, infatti, registrato per i livelli di redditi 0.5R, R e 2 R, i seguenti tassi di sostituzione 87,6%, 67,6% e 57,6% contro 71,8%, 58,3% e 49,7% della media dell' OCSE 30 (tabella 3.5).

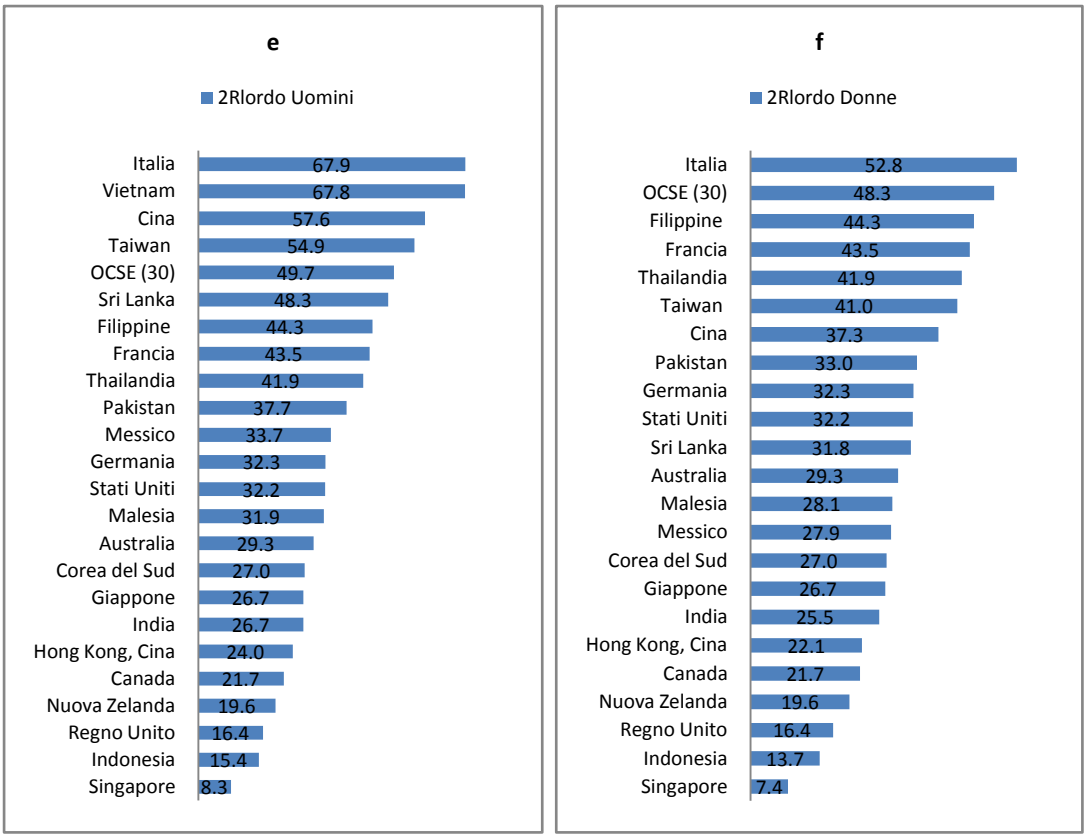
Dall'analisi sulla popolazione femminile: il tasso di sostituzione varia dall'11,70% di Singapore al 67,50% delle Filippine (tabella 3.5). La Cina, per i redditi 0,5R, R e 2R si colloca rispettivamente al decimo posto contro la quarta posizione, al nono posto contro la quarta posizione e al settimo posto contro la seconda posizione dell'OCSE 30 (figura 3.1.b, d, f). E' evidente che l'OCSE 30 ha mediamente una classifica migliore rispetto alla Cina e questa situazione è in contrasto con le analisi sul genere maschile dove essa possiede valori più alti. Infatti, la Cina prevede un età di pensionamento minore per le donne e non come la maggior parte dei Paesi OCSE, che regola l'età pensionabile senza distinzione del sesso; di conseguenza meno anni di contribuzione pensionistica per le donne risultano poi in un minore tasso di sostituzione rispetto agli uomini. In termini numerici la Cina ha registrato per i redditi 0.5R, R e 2R, i seguenti tassi di sostituzione 59,8%, 44,8% e 37,3% contro 70,8%, 57,0% e 48,3% della media dell'OCSE 30 (tabella 3.5).

Tabella 3.5: Tasso di sostituzione lordo

	Uomini			Donne		
Reddito individuale (%)	$0.5R$	R	$2R$	$0.5R$	R	$2R$
Cina	87,6	67,6	57,6	59,8	44,8	37,3
Hong Kong, Cina	35,4	38,0	24,0	32,3	34,2	22,1
Indonesia	15,4	15,4	15,4	13,7	13,7	13,7
Malesia	31,9	31,9	31,9	28,1	28,1	28,1
Filippine	95,0	67,5	44,3	95,0	67,5	44,3
Singapore	13,1	13,1	8,3	11,7	11,7	7,4
Taiwan	70,0	70,0	54,9	56,1	56,1	41,0
Thailandia	50,0	50,0	41,9	50,0	50,0	41,9
Vietnam	67,8	67,8	67,8	62,4	62,4	62,4
India	67,1	40,4	26,7	65,6	39,0	25,5
Pakistan	80,0	75,4	37,7	70,0	66,0	33,0
Sri Lanka	48,3	48,3	48,3	31,8	31,8	31,8
OCSE						
Australia	68,7	42,4	29,3	68,7	42,4	29,3
Canada	74,9	43,3	21,7	74, 9	43,3	21,7
Giappone	47,2	34,1	26,7	47,2	34,1	26,7
Corea del Sud	66,6	44,6	27,0	66,6	44,6	27,0
Messico	53,0	35,9	33,7	53,0	29,7	27,9
Nuova Zelanda	78,2	39,1	19,6	78,2	39,1	19,6
Stati Uniti	55,2	41,2	32,2	55,2	41,2	32,2
Francia	58,2	50,5	43,5	58,2	50,5	43,5
Germania	43,0	43,0	32,3	43,0	43,0	32,3
Italia	67,9	67,9	67,9	52,8	52,8	52,8
Regno Unito	52,0	31,0	16,4	52,0	31,0	16,4
OCSE (30)	71,8	58,3	49,7	70,8	57,0	48,3

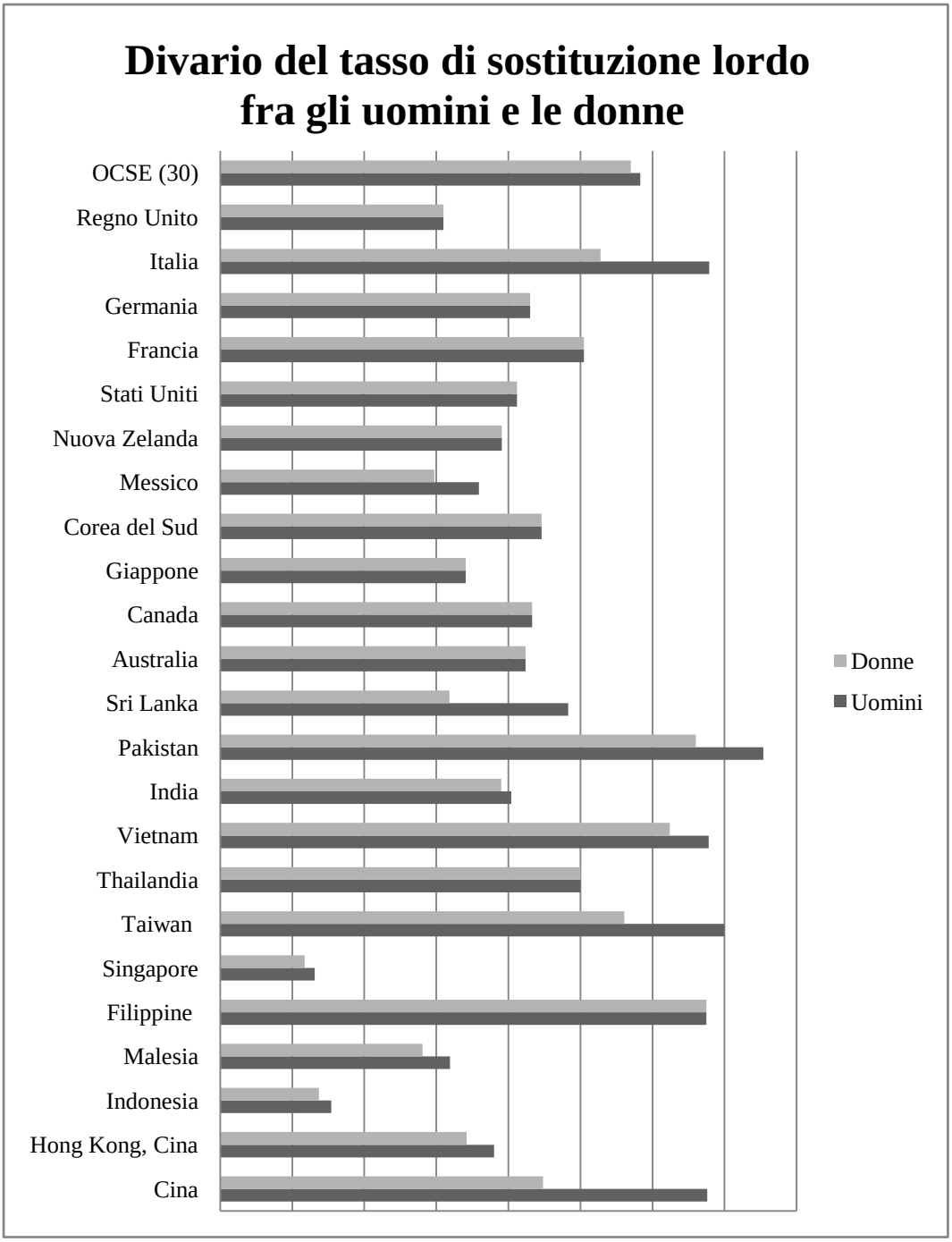
Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

Figura 3.2: Classifiche del tasso di sostituzione lordo distinte per reddito e sesso



Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

Figura 3.3: Divario del tasso di sostituzione lordo fra gli uomini e le donne



Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

3.5 Il tasso di sostituzione netto

Il tasso di sostituzione netto si differenzia da quello lordo perché considera le imposte e i contributi versati rispetto al reddito e al beneficio pensionistico. Generalmente, le imposte sul reddito personale sono progressive e siccome l'ammontare pensionistico è minore rispetto al reddito prima della pensione, le imposte sulla pensione sono normalmente minori rispetto alle imposte sul reddito dovute prima della pensione. Molti sistemi prevedono delle politiche preferenziali per i pensionati, fornendo delle indennità. Per tale motivo, il tasso di sostituzione netto è generalmente maggiore rispetto a quello lordo (figura 3.5).

L'analisi si è svolta e verrà presentata nelle medesime modalità adottate per il tasso di sostituzione lordo.

Dalle analisi sulla popolazione maschile: il tasso di sostituzione degli individui con reddito medio varia dal 16,3% dell'Indonesia all'82,70% delle Filippine. La Cina si colloca in seconda posizione contro la sesta posizione dell'OCSE 30 (figura 3.3.c). La classifica secondo il reddito 0,5R posiziona la Cina al quinto posto e l'OCSE 30 alla settima posizione (figura 3.3.a). Nella classificazione secondo il reddito 2R, la Cina si trova sempre fra i primi e in tale caso, nella terza posizione contro la quarta dell'OCSE 30 (figura 3.3.e). In tutti i tre livelli di reddito, il tasso di sostituzione è maggiore in Cina rispetto alla media dei 30 paesi OCSE. La Cina ha registrato per i redditi 0,5R, R e 2R, i seguenti tassi di sostituzione l'82,4%, 69,9% e 60,60% contro l'81,9%, 68,3% e 59,0% dell'OCSE 30 (tabella 3.6).

Dalle analisi sulla popolazione femminile: il tasso di sostituzione degli individui con reddito medio varia dal 14,5% dell'Indonesia all'82,7% delle Filippine (tabella 3.6), la medesima classifica del sesso maschile. La classificazione del tasso di sostituzione suddivisa per i 3 livelli di reddito, 0,5R, R e 2R, colloca la Cina nelle rispettive posizioni, dodicesima, tredicesima e nona rispetto alla terza posizione stabile dell'OCSE 30 (figure 3.3.b, d. f). In tale caso, la Cina ha un tasso di sostituzione netto minore rispetto all'OCSE 30 per tutti i tre redditi di riferimento. Si conferma che le classificazioni del tasso di sostituzione netto non si distaccano di molto dalle analisi sul valore lordo. Nelle analisi sia lorde che nette, per il sesso

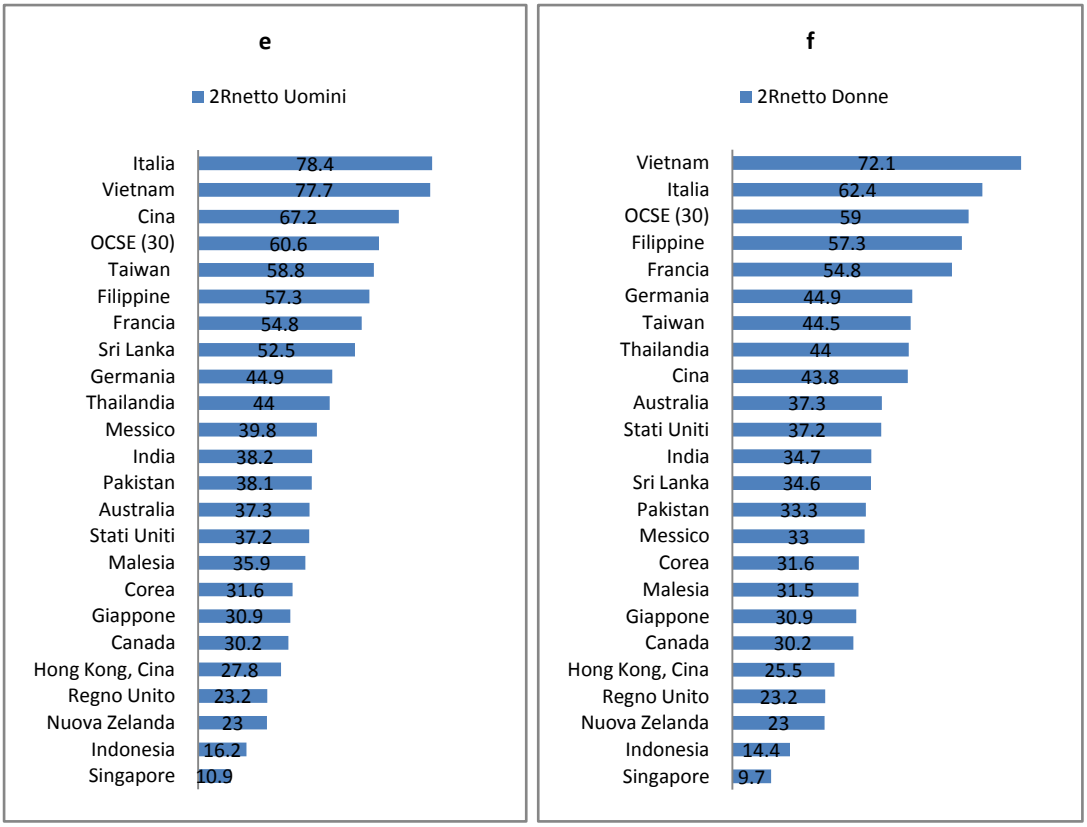
maschile, la Cina ha valori migliori rispetto all'OCSE 30, mentre nelle analisi sulle donne l'OCSE 30 registra valori migliori. La Cina ha registrato per i redditi 0,5R, R e 2R i tassi di sostituzione 65,0%, 48,7% e 43,8% contro l'81,9%, 68,3% e 59,0% dell' OCSE 30 (tabella 3.6).

Tabella 3.63: Tasso di sostituzione netto

	Uomini			Donne		
Reddito individuale (%)	$0.5R$	R	$2R$	$0.5R$	R	$2R$
Cina	95,2	73,5	67,2	65,0	48,7	43,8
Hong Kong, Cina	37,2	40,9	27,8	34,0	36,9	25,5
Indonesia	16,1	16,3	16,2	14,3	14,5	14,4
Malesia	35,9	35,9	35,9	31,5	31,5	31,5
Filippine	111,4	82,7	57,3	111,4	82,7	57,3
Singapore	16,3	16,6	10,9	14,6	14,8	9,7
Taiwan	71,8	73,2	58,8	57,6	59,1	44,5
Thailandia	52,6	52,6	44,0	52,6	52,6	44,0
Vietnam	75,4	75,2	77,7	69,9	69,6	72,1
India	76,3	46,4	38,2	74,5	44,4	34,7
Pakistan	80,8	76,2	38,1	70,7	66,6	33,3
Sri Lanka	52,5	52,5	52,5	34,6	34,6	34,6
OCSE						
Australia	81,7	54,5	37,3	81,7	54,5	37,3
Canada	87,7	56,6	30,2	87,7	56,6	30,2
Giappone	51,6	38,9	30,9	51,6	38,9	30,9
Corea	71,4	49,2	31,6	71,4	49,2	31,6
Messico	53,7	38,2	39,8	53,7	31,7	33,0
Nuova Zelanda	80,1	41,4	23,0	80,1	41,4	23,0
Stati Uniti	63,4	47,6	37,2	63,4	47,6	37,2
Francia	72,1	62,4	54,8	72,1	62,4	54,8
Germania	59,1	61,3	44,9	59,1	61,3	44,9
Italia	74,8	74,8	78,4	76,6	58,1	62,4
Regno Unito	64,8	41,3	23,2	64,8	41,3	23,2
OCSE (30)	82,4	69,9	60,6	81,9	68,3	59,0

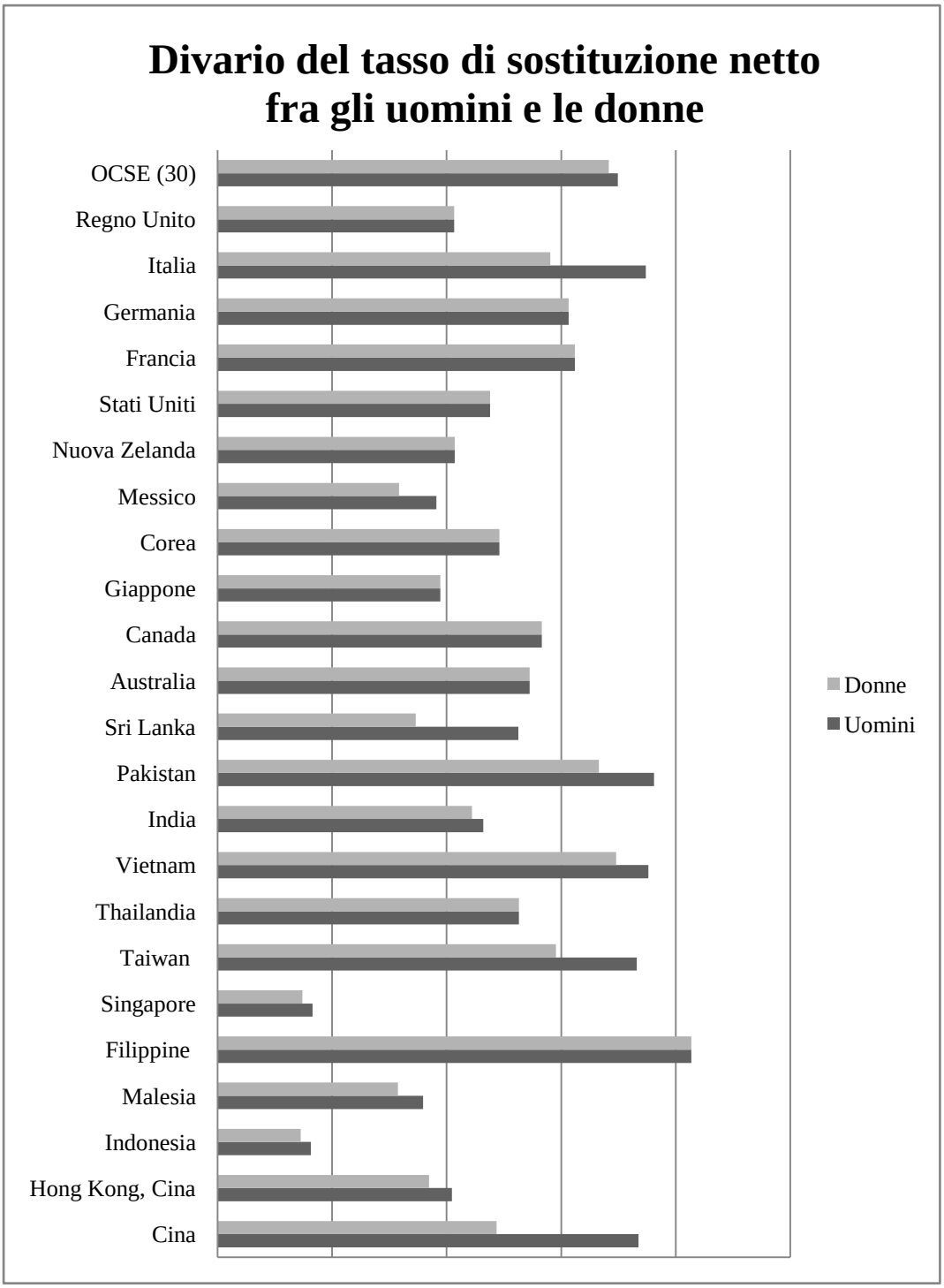
Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

Figura 3.3: Classifiche del tasso di sostituzione netto distinte per reddito e sesso



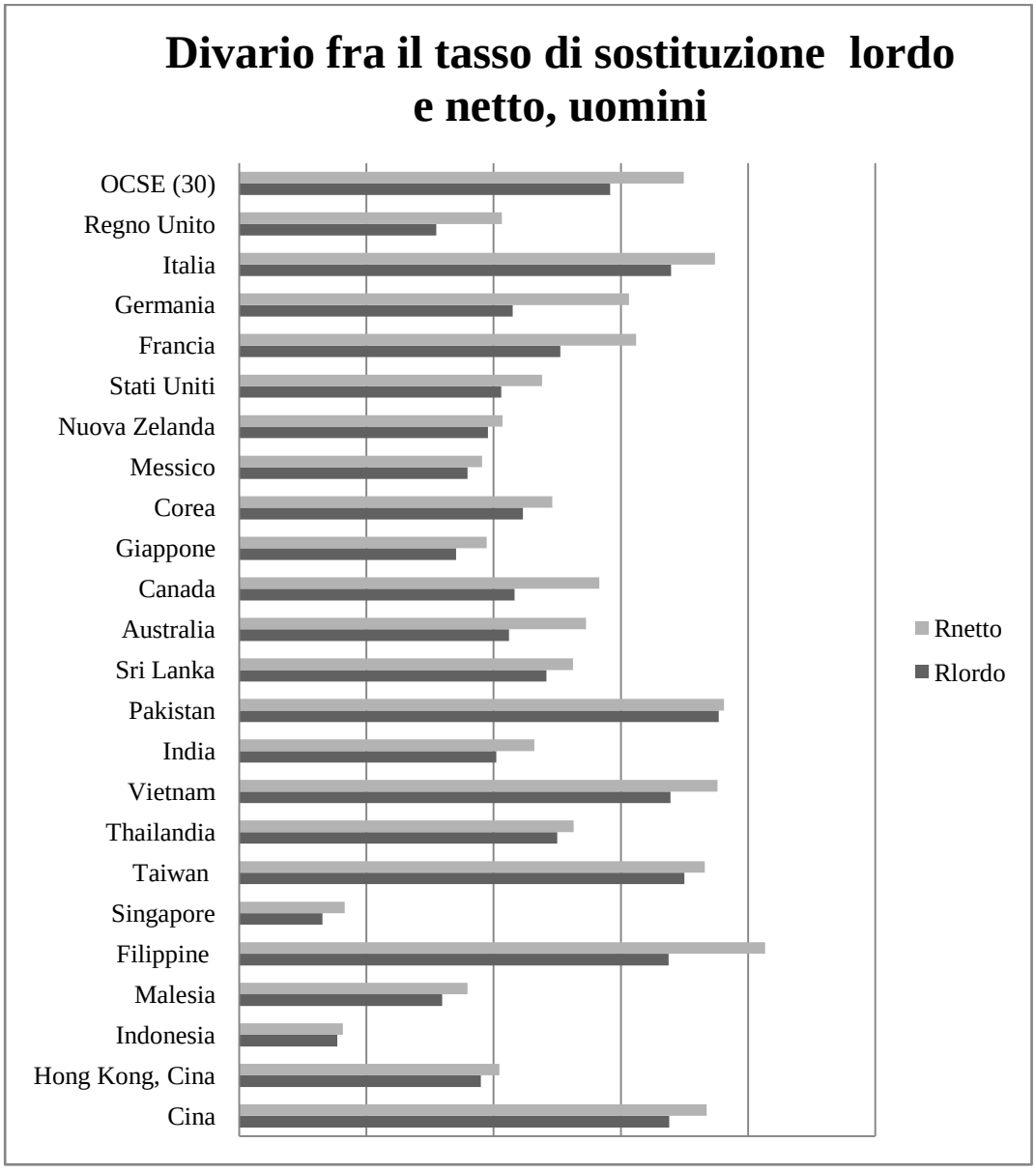
Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

Figura 3.4: Divario del tasso di sostituzione netto fra gli uomini e le donne



Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

Figura 3.5: Divario fra il tasso di sostituzione lordo e netto, uomini



Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

3.6 La ricchezza pensionistica lorda

La ricchezza pensionistica lorda consiste nella somma dell'intero flusso di pagamenti pensionistici promessi ad un singolo pensionato. L'analisi seguente presenta la ricchezza pensionistica secondo tre livelli di reddito individuale annuo lordo 0,5R, R e 2R, dove R rappresenta il reddito medio annuo (Tabella 3.7). Le cifre presentate nella tabella 3.7 rappresentano il numero di volte dei rispettivi tre livelli di reddito. Per esempio, la somma dell'intero flusso pensionistico in Cina per gli uomini che percepiscono un reddito medio R è costituito da 16,4xR=16,4 volte il reddito medio anno.

Si evidenzia, inoltre, che la ricchezza pensionistica lorda dipende dall'aspettativa di vita e dall'età pensionabile. I Paesi membri dell'OCSE hanno normalmente un'età pensionabile pari a 65 anni, mentre i Paesi non appartenenti all'OCSE hanno normalmente un'età pensionabile più bassa rispetto ai primi, pari rispettivamente a 55 anni per le donne e a 60 anni per gli uomini. Nonostante la minore aspettativa di vita dei Paesi non OCSE (paragrafo 3.9), la durata della pensione è più lunga rispetto ai Paesi membri dell'OCSE.

Dall'analisi sulla popolazione maschile: la ricchezza pensionistica varia dall'1,4 a Singapore, per i percettori di reddito 2R al 21,2 in Cina per i percettori di reddito 0,5R (tabella 3.7). Nella classificazione secondo il reddito 0,5R, dove la ricchezza pensionistica varia da 2,2 a Singapore al 21,2 in Cina, classificandosi in questo modo al primo posto, rispetto la sesta posizione dell' OCSE 30, con un valore di 11,5 (figura 3.6.a). Nella classificazione secondo il reddito medio R, la ricchezza pensionistica varia dal 2,2 in Singapore al 16,4 in Cina, la quale risulta di nuovo alla prima posizione in classifica rispetto la sesta posizione dell'OCSE 30, con un valore pari al 9,3 (figura 3.6.c). La classificazione secondo il reddito 2R, varia dall'1,4 di Singapore al 15,1 in Vietnam, la Cina in questo confronto ha ceduto, infatti, il primato a Singapore ma comunque occupa la seconda posizione con un valore pari al 13,9, contro la costante sesta posizione dell'OCSE 30 (figura 3.6.e). In tutti i tre livelli di reddito, è molto evidente che la Cina ha un valore di ricchezza

pensionistica molto alto rispetto a tutti i 23 paesi analizzati e rispetto alla media dell'OCSE 30.

Dall'analisi sulla popolazione femminile: la ricchezza pensionistica varia dall'1,4 di Singapore per i percettori di reddito 2R al 26,9 in Cina per i percettori di reddito 0,5R (tabella 3.7). Nella classificazione secondo il reddito 0,5R, dove la ricchezza pensionistica varia da 2,2 a Singapore a 26,9 in Cina, la Cina mantiene la sua prima posizione in classifica come nell'analisi sul sesso maschile, mentre l'OCSE 30 registra un valore pari a 13,5, collocandosi quindi al quinto posto (figura 3.6.b). Nella classificazione secondo il reddito medio R, la ricchezza pensionistica varia da 2,2 in Singapore a 20,1 in Cina, la quale mantiene di nuovo la prima posizione in classifica, come nel caso dell'analisi sul sesso maschile, contro la quinta posizione pari a 10,8 dell'OCSE 30 (figura 3.6.d). Nella classificazione secondo il reddito 2R, il tasso della ricchezza pensionistica varia da 1,4 in Singapore a 16,9 in Vietnam, la Cina in questa classificazione registra un tasso pari a 16,7, 0,2 punti in meno rispetto alla prima posizione in classifica del Vietnam, contro 9,1 dell'OCSE 30 che occupa la quarta posizione nella classificazione (figura 3.6.f).

Generalmente, la ricchezza pensionistica rimane stabile o diminuisce all'aumento del reddito. L'unica eccezione riguarda Hong Kong, che ha il valore della ricchezza pensionistica più alto rispetto al livello del reddito medio R (tabella 3.7). Inoltre l'analisi differenziata secondo i tre livelli di reddito ha rilevato un importante divario del tasso di ricchezza pensionistica in diversi Paesi. Nel caso della Cina, la ricchezza pensionistica del caso 2R è pari poco più della metà della ricchezza pensionistica del caso 0,5R (tabella 3.7).

L'analisi differenziata per uomo e donna non ha prodotto effetti importanti nella classificazione sul tasso di ricchezza pensionistica, la Cina, infatti, ha sempre mantenuto la stessa posizione mentre l'OCSE 30 ha registrato posizioni più basse per le analisi sulla popolazione femminile per tutti e tre i livelli di reddito (figura 3.6). In termini numerici, le donne hanno un valore di ricchezza pensionistica generalmente maggiore rispetto agli uomini, ad eccezione del caso dello Sri Lanka. Il valore maggiore delle donne è dovuto alla più alta aspettativa di vita rispetto agli uomini. Nel caso della Cina, questa caratteristica è molto evidente e ciò è confermato dal fatto che per i redditi 0,5R, R e 2R, i rispettivi tassi per la

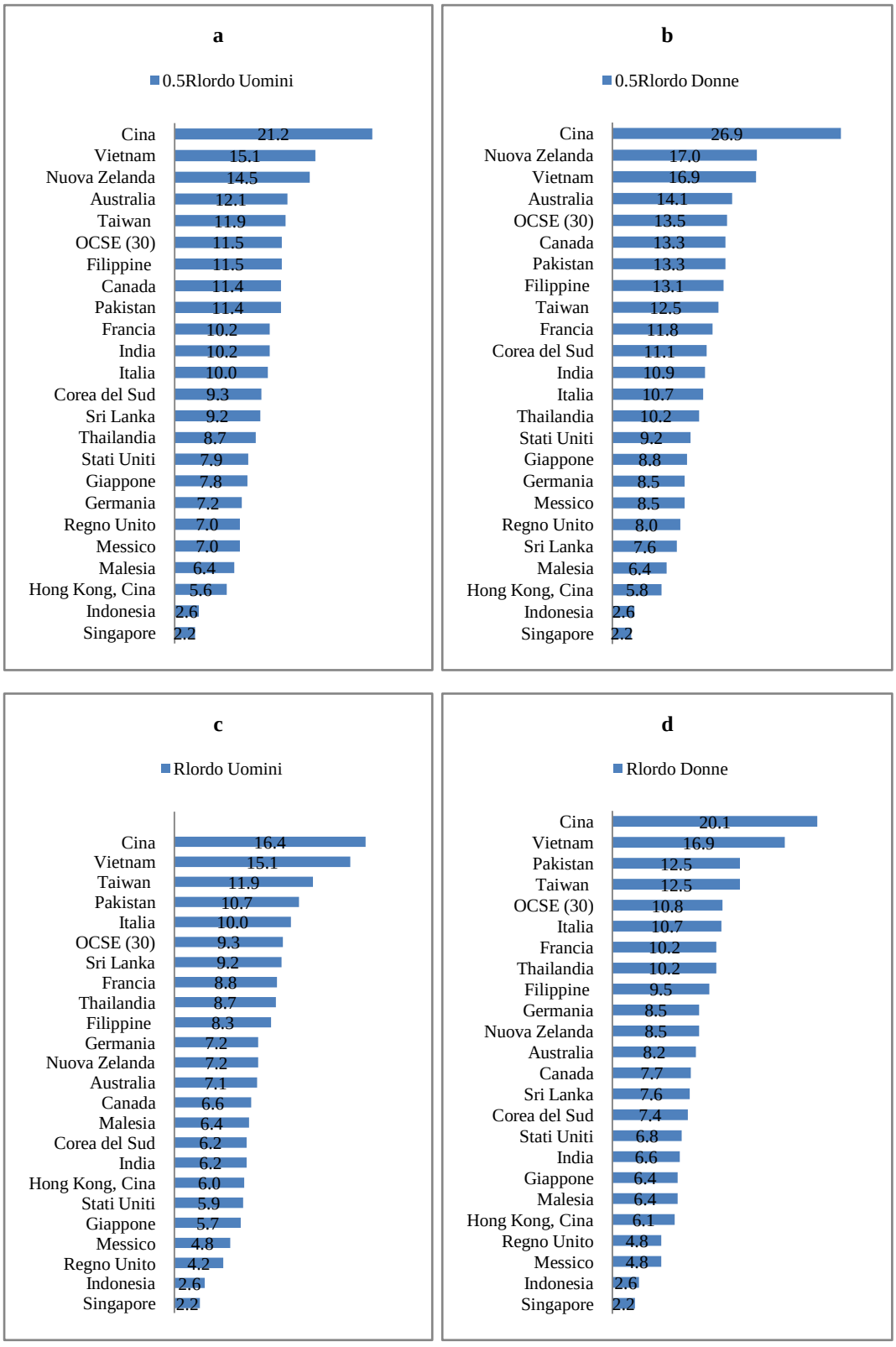
popolazione femminile sono pari al 26,9%, 20,1% e 16,7% contro il 21,2%, 16,4% e 13,9% per la popolazione maschile. Il divario di questo valore fra gli uomini e le donne dell'OCSE 30 è minore rispetto al caso cinese ed i suo valori numerici sono rispettivamente il 11,5%, 9,3% e 7,9% contro il 13,5%, 10,8% e 9,1% (tabella 3.7).

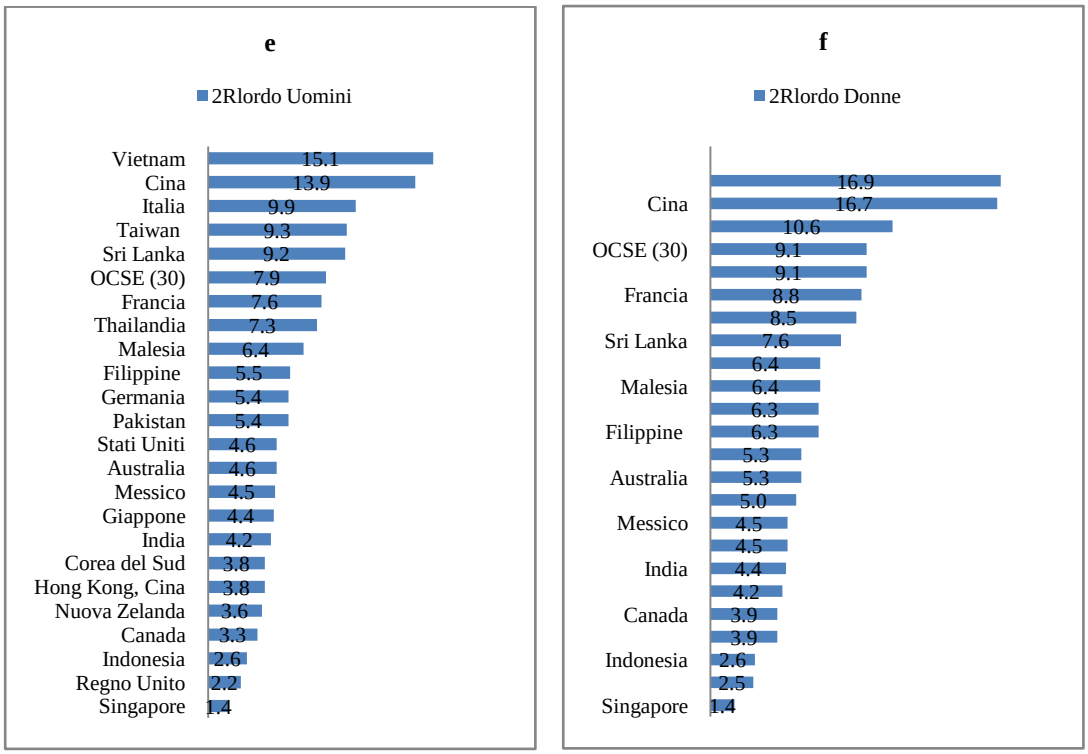
Tabella 3.7: Ricchezza pensionistica lorda

	Uomini			Donne		
Reddito individuale (%)	$0.5R$	R	$2R$	$0.5R$	R	$2R$
Cina	21,2	16,4	13,9	26,9	20,1	16,7
Hong Kong, Cina	5,6	6,0	3,8	5,8	6,1	3,9
Indonesia	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
Malesia	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4
Filippine	11,5	8,3	5,5	13,1	9,5	6,3
Singapore	2,2	2,2	1,4	2,2	2,2	1,4
Taiwan	11,9	11,9	9,3	12,5	12,5	9,1
Thailandia	8,7	8,7	7,3	10,2	10,2	8,5
Vietnam	15,1	15,1	15,1	16,9	16,9	16,9
India	10,2	6,2	4,2	10,9	6,6	4,4
Pakistan	11,4	10,7	5,4	13,3	12,5	6,3
Sri Lanka	9,2	9,2	9,2	7,6	7,6	7,6
OCSE						
Australia	12,1	7,1	4,6	14,1	8,2	5,3
Canada	11,4	6,6	3,3	13,3	7,7	3,9
Giappone	7,8	5,7	4,4	8,8	6,4	5,0
Corea del Sud	9,3	6,2	3,8	11,1	7,4	4,5
Messico	7,0	4,8	4,5	8,5	4,8	4,5
Nuova Zelanda	14,5	7,2	3,6	17,0	8,5	4,2
Stati Uniti	7,9	5,9	4,6	9,2	6,8	5,3
Francia	10,2	8,8	7,6	11,8	10,2	8,8
Germania	7,2	7,2	5,4	8,5	8,5	6,4
Italia	10,0	10,0	9,9	10,7	10,7	10,6
Regno Unito	7,0	4,2	2,2	8,0	4,8	2,5
OCSE (30)	11,5	9,3	7,9	13,5	10,8	9,1

Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

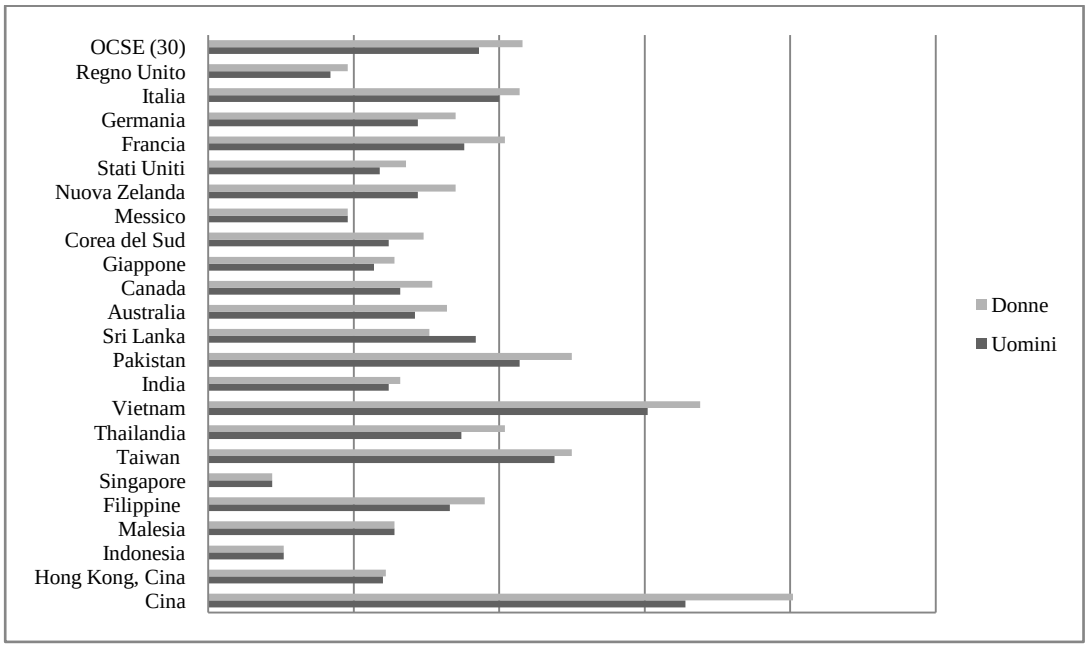
Figura 3.6: Classifiche della ricchezza pensionistica lorda distinte per reddito e sesso





Fonte: elaborazioni su dati raccolti dal documento Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

Figura 3.7: Divario della ricchezza pensionistica lorda fra gli uomini e le donne



Fonte: elaborazioni su dati raccolti dal documento Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

3.7 La ricchezza pensionistica netta

La ricchezza pensionistica netta si differenzia da quella lorda perché viene calcolata al netto delle imposte sul reddito personale e delle contribuzioni pensionistiche. Ciò significa che le persone non soggette alle imposte e alle contribuzioni pensionistiche hanno un'identica ricchezza pensionistica lorda e netta, come per esempio in Cina. L'analisi seguente presenta la ricchezza pensionistica secondo i tre livelli di reddito individuale annuo lordo 0,5R, R e 2R, dove R rappresenta il reddito medio annuo lordo. La ricchezza pensionistica netta viene espressa secondo il reddito individuale annuo lordo, perché in questo modo compensa direttamente le imposte e i contributi pagati durante il pensionamento e quelli pagati durante la carriera lavorativa.

Dalle analisi sulla popolazione maschile: la ricchezza pensionistica netta varia da 1,4 in Singapore per i percettori di reddito 2R a 21,2 in Cina per i percettori di reddito 0,5R (tabella 3.8). Nella classificazione secondo il reddito 0,5R, essa varia da 2,2 in Singapore a 21,2 in Cina, ottenendo così il posto primo in classifica contro il nono dell'OCSE 30 (figura 3.8.a). Nella classificazione secondo il reddito R, il valore varia dal più basso pari a 2,2 in Singapore al più alto, in Cina, pari a 16,4, la prima posizione in classifica contro la settima posizione dell'OCSE 30 (figura 3.8.c). Nella classificazione del reddito 2R la ricchezza pensionistica varia da 1,4 in Singapore a 13,8 nuovamente in Cina, garantendo a quest'ultima la prima posizione contro la settima dell'OCSE 30 (figura 3.8.e).

Dalle analisi sulla popolazione femminile: la ricchezza pensionistica netta varia dal valore più basso pari a 1,4 per il reddito 2R in Singapore al valore più alto pari a 26,9 in Cina per il reddito 0,5R (tabella 3.8). Nella classificazione secondo il reddito 0,5R, questo valore varia da 2,2 in Singapore a 26,9 in Cina, che rappresenta la prima classificata contro la quattordicesima dell'OCSE 30 (figura 3.8.b). Secondo la classificazione del reddito R, la ricchezza pensionistica varia da 2,2 in Singapore a 20,1 in Cina, la quale occupa la prima posizione nella classica contro l'ottava dell'OCSE 30 (figura 3.8.d). Nella classificazione secondo il reddito 2R,

questo valore varia da 1,4 in Singapore a 16,7 in Cina, la quale mantiene la prima posizione in classifica contro la settima posizione dell'OCSE 30 (figura 3.8.f).

Comparando gli indici di ricchezza pensionistica lorda e netta, si evidenzia che i limiti estremi di variazione della ricchezza pensionistica fra i 23 Paesi analizzati e l'OCSE 30 non hanno subito consistenti cambiamenti, infatti sono identiche le posizioni secondo il reddito 0,5R e R per ambo i sessi, mentre nella classificazione secondo il reddito 2R è variato solamente il limite superiore.

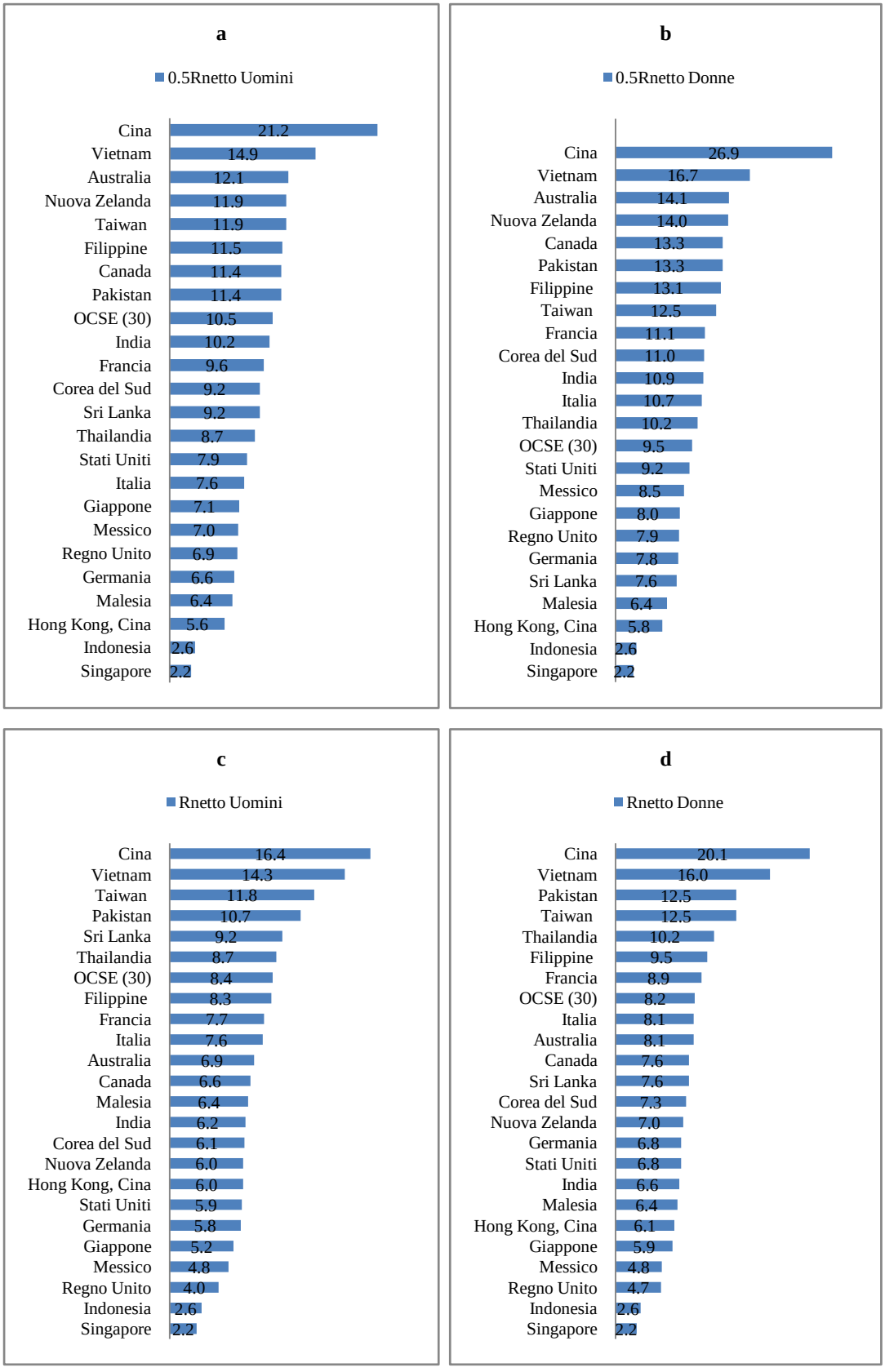
Secondo l'analisi differenziata fra gli uomini e le donne, la situazione netta si presenta in modo simile a quella lorda; in tale caso la Cina rimane in prima posizione nella classifica per tutti e tre i livelli di reddito, mentre l'OCSE 30 ha registrato posizioni più basse per le analisi sulle donne per tutti i tre livelli di reddito (figura 3.9). In termini analitici, la situazione è ancora simile a quella lorda, ad eccezione dell'OCSE, la quale ha registrato valori più bassi per le donne rispetto agli uomini per i redditi 0,5R e R.

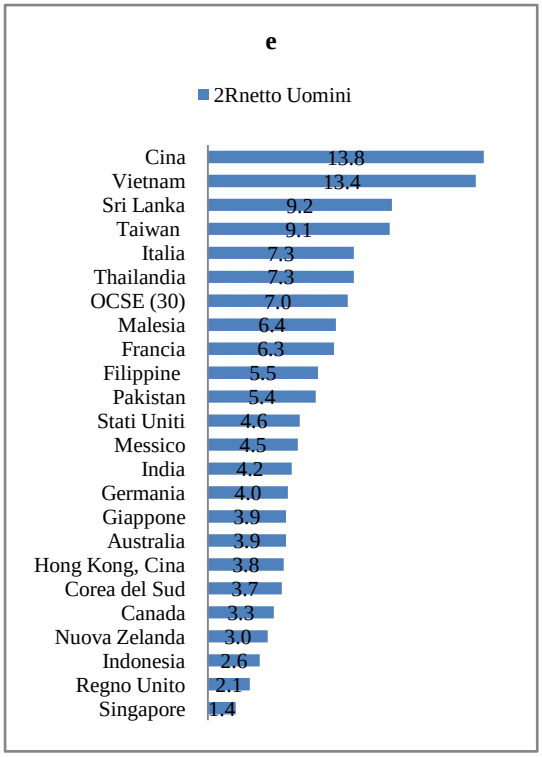
Tabella 3.8: Ricchezza pensionistica netta

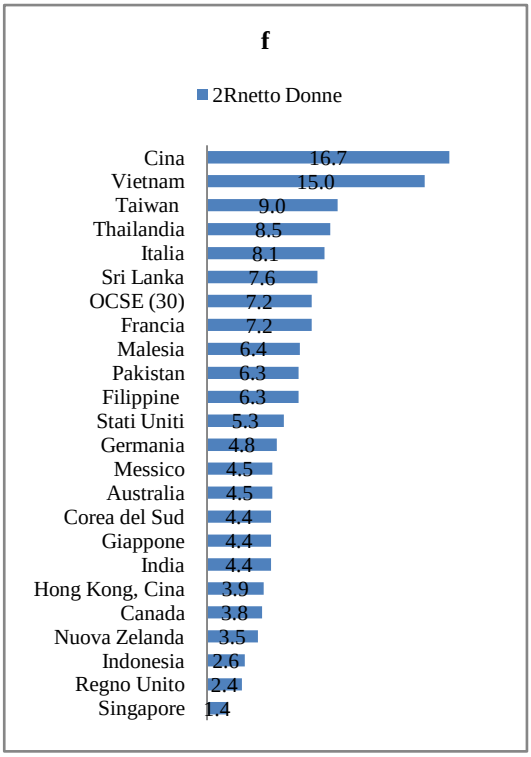
	Uomini			Donne		
Reddito individuale (%)	$0.5R$	R	$2R$	$0.5R$	R	$2R$
Cina	21,2	16,4	13,8	26,9	20,1	16,7
Hong Kong, Cina	5,6	6,0	3,8	5,8	6,1	3,9
Indonesia	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
Malesia	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4
Filippine	11,5	8,3	5,5	13,1	9,5	6,3
Singapore	2,2	2,2	1,4	2,2	2,2	1,4
Taiwan	11,9	11,8	9,1	12,5	12,5	9,0
Thailandia	8,7	8,7	7,3	10,2	10,2	8,5
Vietnam	14,9	14,3	13,4	16,7	16,0	15,0
India	10,2	6,2	4,2	10,9	6,6	4,4
Pakistan	11,4	10,7	5,4	13,3	12,5	6,3
Sri Lanka	9,2	9,2	9,2	7,6	7,6	7,6
OCSE						
Australia	12,1	6,9	3,9	14,1	8,1	4,5
Canada	11,4	6,6	3,3	13,3	7,6	3,8
Giappone	7,1	5,2	3,9	8,0	5,9	4,4
Corea del Sud	9,2	6,1	3,7	11,0	7,3	4,4
Messico	7,0	4,8	4,5	8,5	4,8	4,5
Nuova Zelanda	11,9	6,0	3,0	14,0	7,0	3,5
Stati Uniti	7,9	5,9	4,6	9,2	6,8	5,3
Francia	9,6	7,7	6,3	11,1	8,9	7,2
Germania	6,6	5,8	4,0	7,8	6,8	4,8
Italia	7,6	7,6	7,3	10,7	8,1	8,1
Regno Unito	6,9	4,0	2,1	7,9	4,7	2,4
OCSE (30)	10,5	8,4	7,0	9,5	8,2	7,2

Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

Figura 3.8: Classifiche della ricchezza pensionistica netta distinte per reddito e sesso

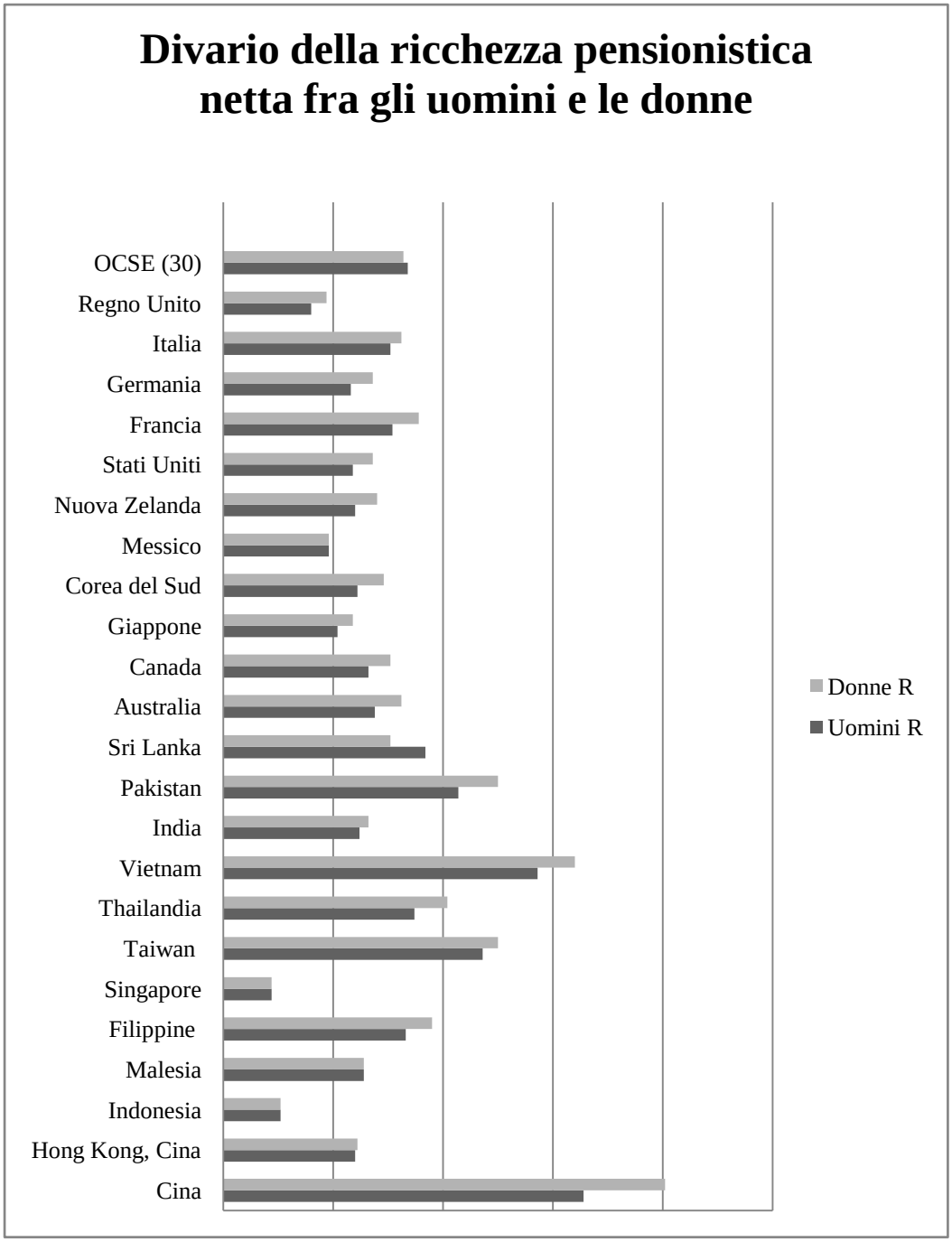






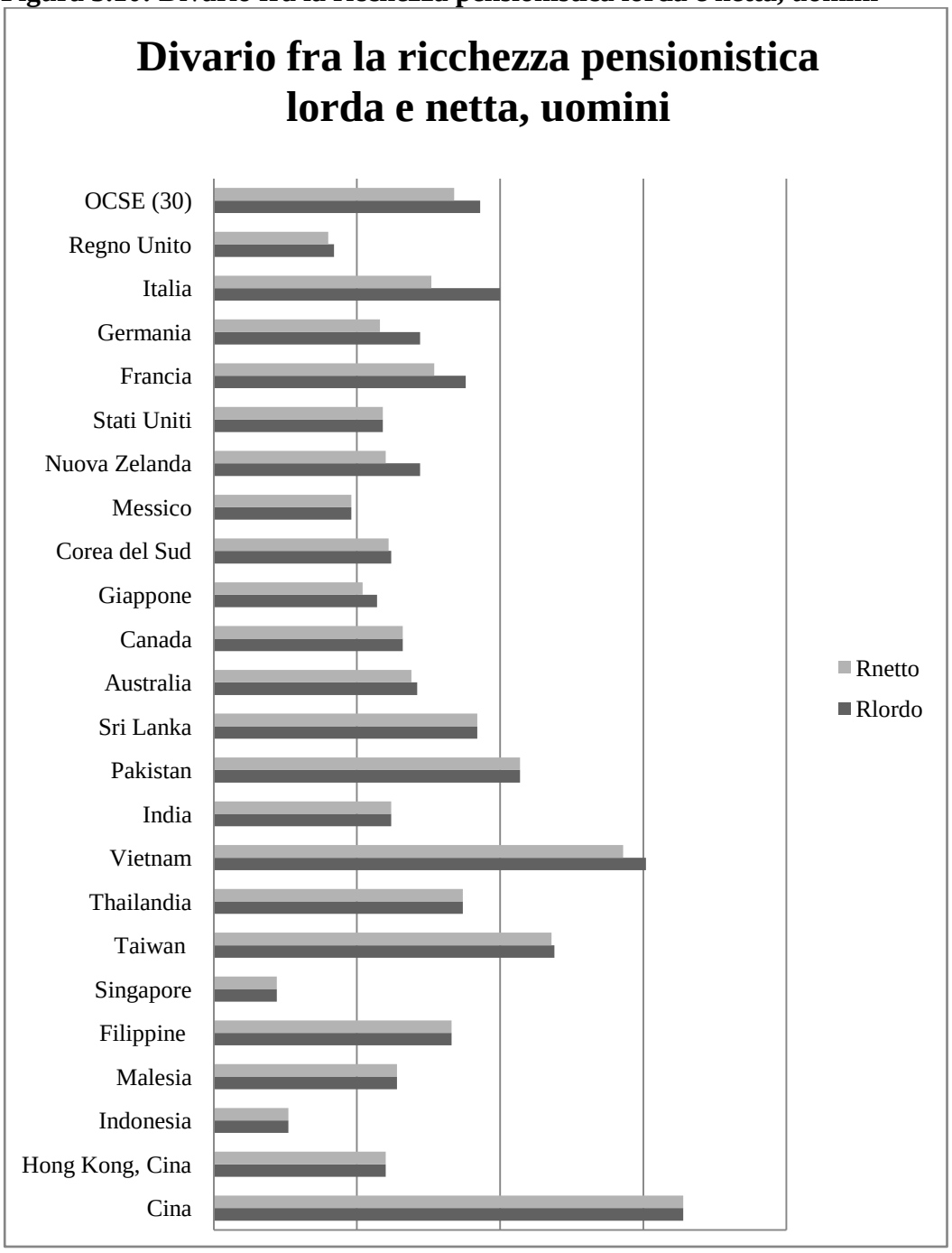
Fonte: elaborazioni su dati raccolti dal documento Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

Figura 3.9: Divario della ricchezza pensionistica netta fra gli uomini e le donne



Fonte: elaborazioni su dati raccolti dal documento Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

Figura 3.10: Divario fra la ricchezza pensionistica lorda e netta, uomini



Fonte: elaborazioni su dati raccolti dal documento Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

3.8 La copertura della pensione obbligatoria

La copertura è intesa come la porzione di popolazione coperta dal sistema pensionistico obbligatorio. In questo paragrafo verranno analizzati due livelli di copertura, uno rispetto alla popolazione in età 15-64 anni e l'altro rispetto alla forza lavoro. Il valore della copertura viene misurato attraverso una percentuale rispetto alle due grandezze precedentemente nominate ed indica la diffusione del sistema pensionistico obbligatorio, attraverso la quale viene valutata la valenza dell'indicatore "copertura". Nella tabella 3.9 vengono presentati i singoli valori di copertura per i Paesi analizzati.

Nell'analisi secondo la popolazione da 15 a 65 anni: il livello di copertura varia dal 4% in Pakistan al 75% in Giappone, la Cina registra una percentuale pari al 17,2% contro il 60,4% dell'OCSE 30. In Cina, solamente meno di un quinto della popolazione da 15 a 65 anni partecipa al sistema pensionistico obbligatorio, mentre la copertura media fra i membri dell'OCSE è evidentemente maggiore rispetto alla Cina (figura 3.11).

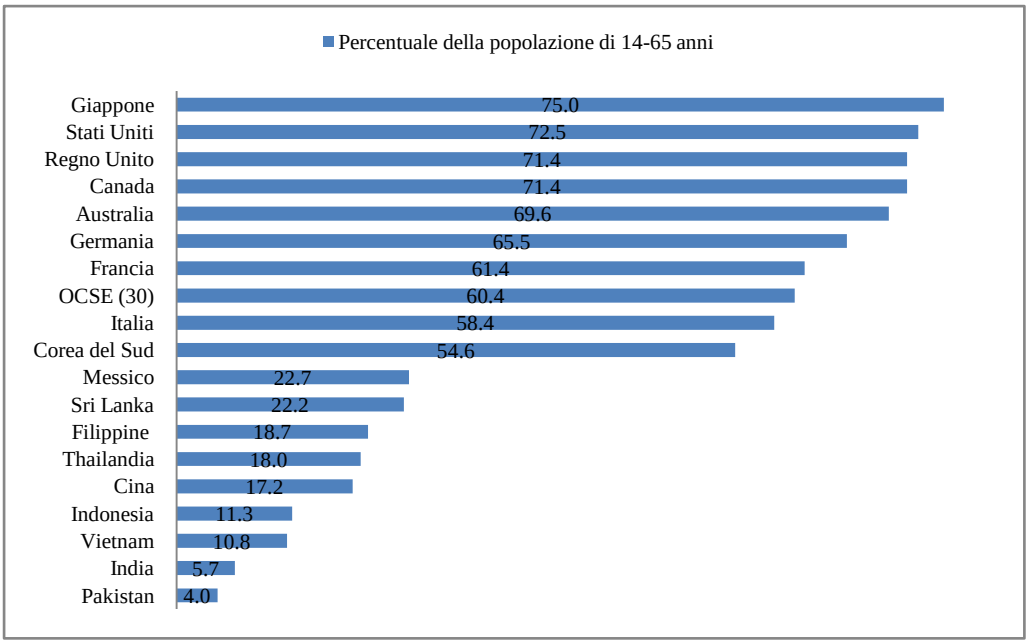
Nell'analisi secondo la forza lavoro: i livelli di copertura analizzati secondo la forza lavoro sono migliori rispetto a quelli secondo la popolazione e variano dal 6,4% in Pakistan al 95,3% in Giappone. La Cina registra un percentuale pari al 20,5% contro l'83,3% dell'OCSE 30. E' ancora molto evidente il divario fra gli indicatori. La Cina ha ancora un tasso di copertura molto basso e quindi gli indicatori di sostituzione e di ricchezza pensionistica non sono del tutto soddisfacenti per rappresentare la situazione di adeguatezza della pensione (figura 3.12).

Tabella 3.9: Copertura del sistema pensionistico obbligatorio come frazione della popolazione e della forza lavoro.

Paesi	Membri	Percentuale della popolazione di 14-65 anni	Percentuale della forza lavoro
Cina	159.000.000	17,2	20,5
Hong Kong, Cina			
Indonesia	15.683.000	11,3	15,5
Malesia			
Filippine	8.336.946	18,7	27,1
Singapore			
Taiwan			
Thailandia	7.822.013	18,0	22,5
Vietnam	5.805.000	10,8	13,2
India	38.650.000	5,7	9,1
Pakistan	3.465.400	4,0	6,4
Sri Lanka	2.945.000	22,2	35,6
OCSE			
Australia	9.578.000	69,6	92,6
Canada	15.950.000	71,4	90,5
Giappone	63.560.000	75,0	95,3
Corea del Sud	18.994.604	54,6	77,9
Messico	14.133.200	22,7	34,5
Nuova Zelanda			
Stati Uniti	141.100.000	72,5	92,5
Francia	24.319.400	61,4	89,9
Germania	36.156.000	65,5	88,2
Italia	22.146.000	58,4	92,4
Regno Unito	28.402.200	71,4	92,7
OCSE (30)	463.879.410	60,4	83,3

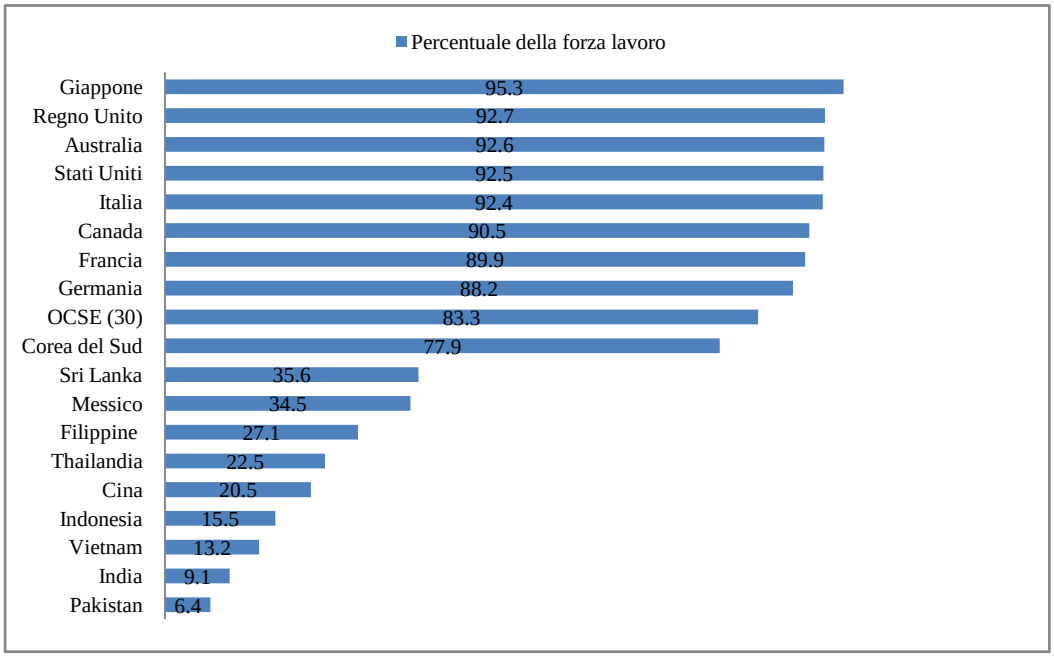
Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific, 2009.

Figura 3.11: Classifiche della copertura pensionistica obbligatoria secondo la popolazione



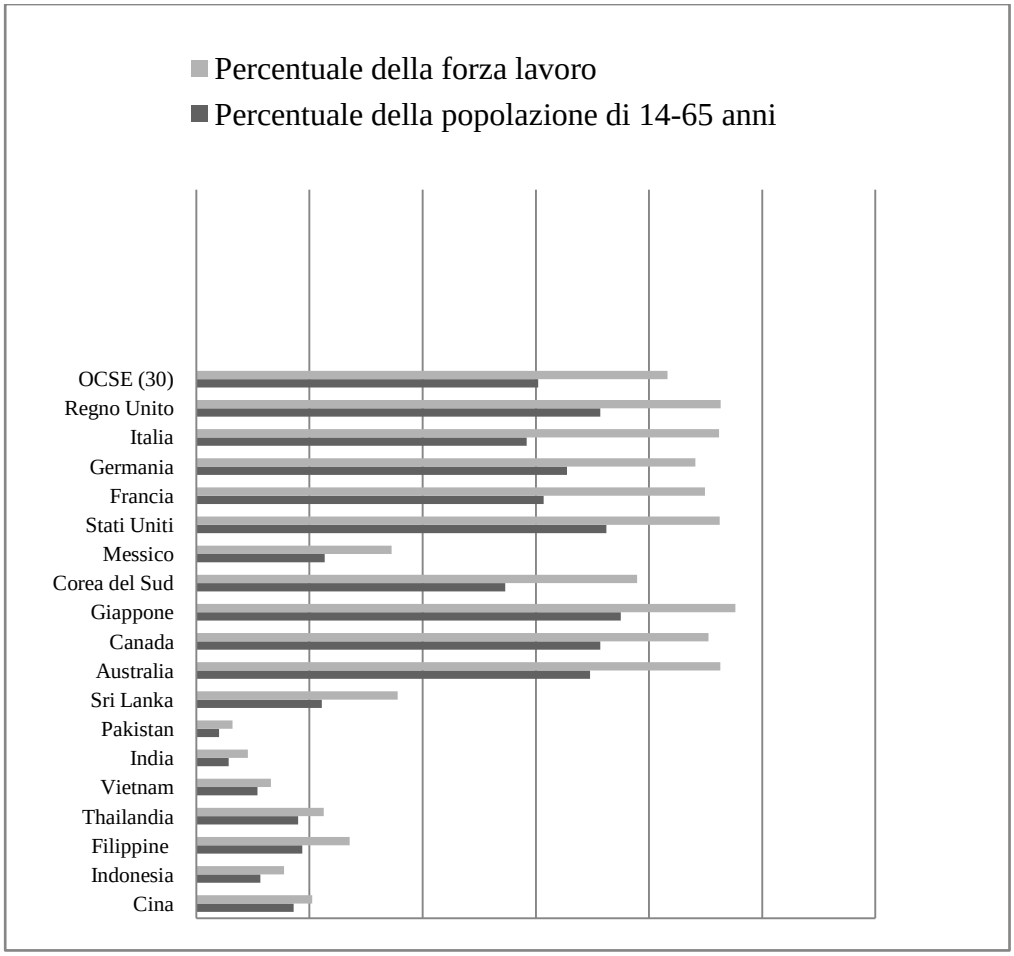
Fonte: elaborazioni su dati raccolti dal documento Pensions at a Glance: Special Edition Asia/Pacific

Figura 3.12: Classifiche della copertura pensionistica obbligatoria secondo la forza lavoro



Fonte: elaborazioni su dati raccolti dal documento Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific

Figura 3.13: Divario della copertura pensionistica secondo la popolazione e la forza lavoro fra i diversi paesi



Fonte: elaborazioni su dati raccolti dal documento Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific

3.9 L’aspettativa di vita

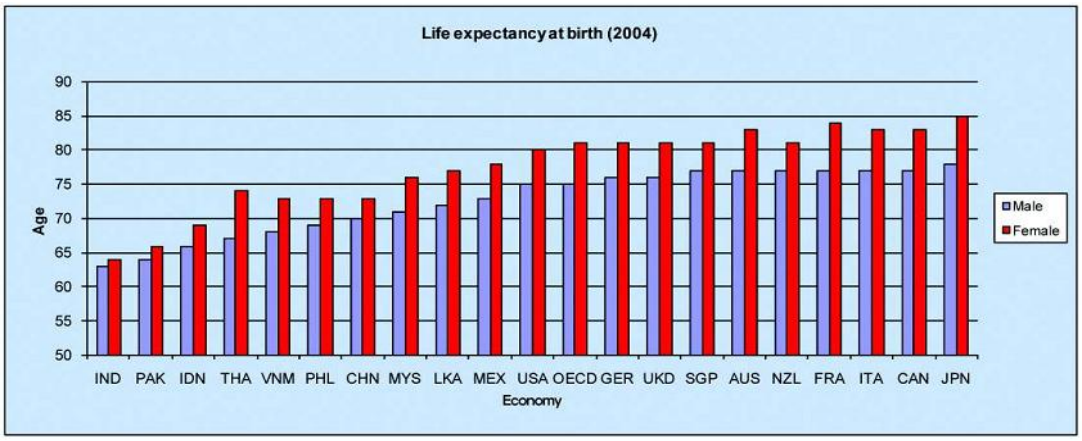
L’aspettativa di vita costituisce un elemento centrale per il sistema pensionistico, perché misura la durata del periodo di pensionamento. Nel presente paragrafo vengono analizzate 3 aspettative di vita nei rispettivi tempi, nascita, 60 anni e 65 anni, differenziate per genere.

La figura 3.14 mostra l’attesa di vita al momento della nascita, che varia dal valore più basso, pari a 65 anni per ambo i sessi in India, al valore di 85 anni in Giappone. La Cina registra un’attesa di vita per uomo e donna pari a circa 70 e 73 anni, rispetto all’OCSE 30, che registra pari a 75 e 81 anni. La differenza dell’attesa di vita fra la Cina e l’OCSE 30 è rispettivamente di 5 anni per gli uomini e 8 anni per le donne.

La figura 3.15 presenta la speranza di vita residua al momento in cui il soggetto considerato raggiunge i 60 anni. In questa analisi, l’India rappresenta sempre il Paese con la più bassa attesa di vita residua, inferiore a 77 anni e il Giappone mantiene la sua posizione con una più alta attesa di vita residua, pari a 88 anni per ambo i sessi. La Cina registra un attesa di vita per uomo e donna pari a circa 77 e 80 anni contro l’OCSE 30, che registra un attesa di vita di circa 80 e 84 anni. La differenza fra la Cina e l’OCSE 30 sono rispettivamente 3 e 4 anni.

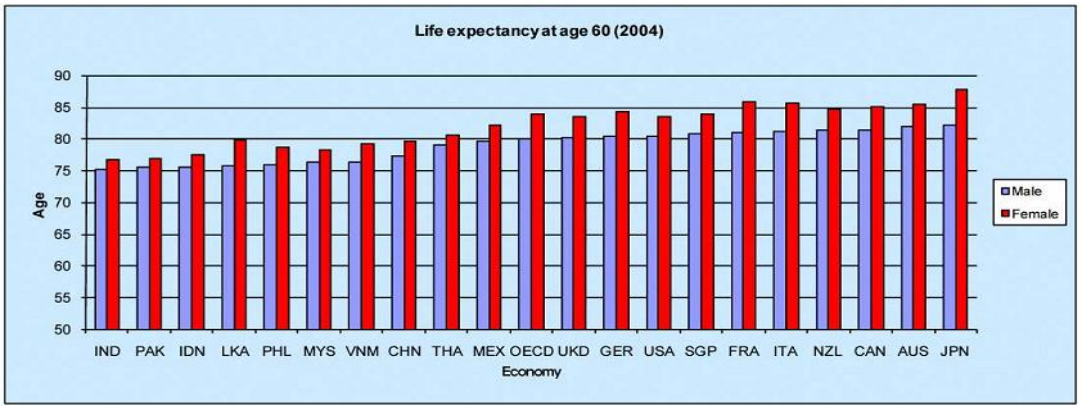
La figura 3.16 presenta l’aspettativa di vita residua nel momento in cui il soggetto considerato raggiunge i 65 anni. I limiti estremi fra i Paesi analizzati sono rimasti invariati, l’India registra un’attesa di vita di circa 78 anni e il Giappone di 88 anni per ambo i sessi. La Cina migliora la sua posizione, con una speranza di vita di circa 78 anni per l’uomo e 81 per la donna, mentre l’OCSE 30 registra un valore pari a circa 81 anni per la popolazione maschile e 85 per la popolazione femminile. La differenza fra la Cina e l’OCSE è rispettivamente di 3 e 4 anni.

Figura 3.14: L'aspettativa di vita alla nascita



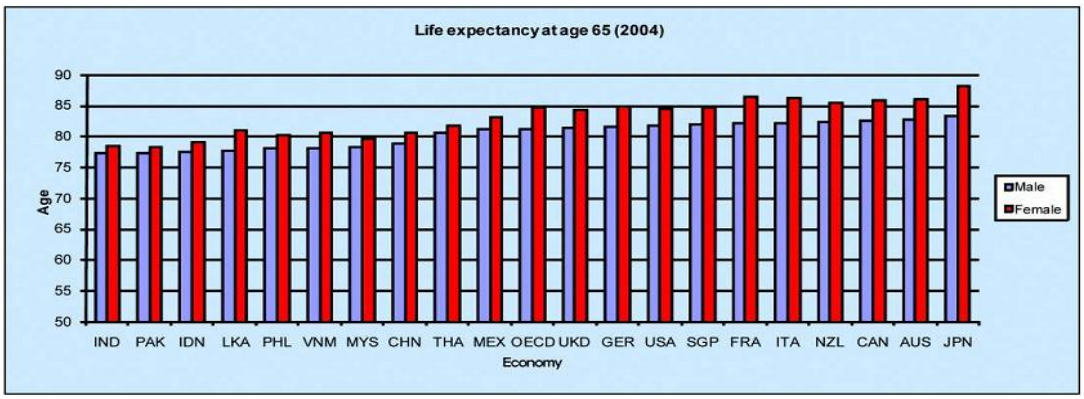
Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific

Figura 3.15: L'aspettativa di vita a 60 anni



Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific

Figura 3.16: L'aspettativa di vita a 65 anni



Fonte: Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific

Conclusioni

In questo capitolo sono stati presentate le principali caratteristiche dei diversi sistemi pensionistici vigenti nel mondo. In ottica di comparazione fra i diversi indicatori dei Paesi analizzati, abbiamo rilevato che la Cina si colloca in una buona posizione in classifica sia per il tasso di sostituzione, che per la ricchezza pensionistica. Ma dopo aver analizzato la copertura d'assicurazione previdenziale, possiamo confermare che i primi due indicatori non sono del tutto soddisfacenti, perch é la copertura è molto bassa e quindi, i risultati forniti dai due indicatori analizzati riguardano solamente una piccola parte della popolazione. Nel capitolo seguente verranno fatte le osservazioni sui dati rilevati in questo capitolo.

Capitolo 4

Criticità dell'attuale sistema pensionistico

Introduzione

Finora ci siamo occupati della presentazione del sistema previdenziale cinese e dei confronti di vari indicatori pensionistici della Cina con altri Paesi. In questo capitolo, riprenderemo gli aspetti critici osservati nei capitoli precedenti, raggruppandoli a seconda dei quattro obiettivi primari di un sistema pensionistico, che sono: l'adeguatezza, l'accessibilità, la sostenibilità e la robustezza. Verranno esposte anche diverse possibili soluzioni per il rafforzamento dei quattro obiettivi descritti.

Il capitolo si conclude presentando un caso concreto, quello della città "Wujiang" dove, come in tutte le altre città cinesi, vigono diversi sottosistemi pensionistici. Verrà sottolineata la necessità di un sistema unico cinese attraverso la presentazione degli svantaggi che derivano da un sistema frammentato.

4.1 Problematiche dell'attuale sistema pensionistico

Il documento "Old-income support in the 21th century: An international perspective on pension systems and reform" pubblicato dalla Banca Mondiale (2005) ha introdotto quattro obiettivi primari di un sistema pensionistico, che sono:

- l'adeguatezza;
- l'accessibilità;
- la sostenibilità;
- la robustezza.

Il sistema pensionistico cinese rispetto a quello dei Paesi OCSE secondo i seguenti quattro requisiti (Lu, 2012):

- **L'adeguatezza:**

La Cina secondo le figure 3.3.c e d, registra un tasso di sostituzione netto pari al 73,5% per l'uomo e al 48,7% per le donne, il divario del tasso di sostituzione per sesso è principalmente dovuto alla differenza dell'età pensionabile fra l'uomo e la donna. Guardando solamente il tasso di sostituzione netto, si potrebbe confermare che la Cina rispetta l'obiettivo dell'adeguatezza, perché il valore minimo del tasso di sostituzione netto previsto dalla Banca Mondiale risulta il 40%. L'analisi dell'adeguatezza, però, comprende anche la copertura di tale assicurazione, sia rispetto alla popolazione che rispetto alla forza lavoro, descritta nel paragrafo 3.8. La Cina ha registrato dei bassi tassi di copertura, il 17,2% rispetto ad una popolazione con la fascia d'età fra i 15 e i 65 anni e il 20,5% rispetto alla forza lavoro. Tutti e due i due tassi sono molto bassi ed è presente un forte divario rispetto ai tassi di copertura della media dei membri dell'OCSE, che risultano il 60,4% della popolazione e 83,3% della forza lavoro. I tassi di copertura della Cina sono ben inferiori rispetto alla media dei membri dell'OCSE e talmente bassi che

rendono il sistema pensionistico inadeguato. Si ricorda che questi tassi di copertura sono calcolati secondo i dati statistici del 2005 e 2006, quindi attualmente il tasso di copertura dovrebbe essere leggermente più alto, con la recente introduzione delle nuove categorie soggette all'assicurazione pubblica (doc. 32/2009 per i residenti rurali (paragrafo 2.3.3) e il doc. 18/2011 per i residenti urbani (paragrafo 2.3.4)).

- **L'accessibilità**

L'accessibilità viene misurata dal livello di contribuzione pensionistica e dalla dimensione della spesa pensionistica rispetto al Pil. La Banca Mondiale afferma che per i Paesi sviluppati il livello di contribuzione non dovrebbe superare il 20% e per i Paesi in fase di sviluppo il livello dovrebbe essere d'intorno al 10% (Lu, 2012). I due limiti consigliati dalla Banca Mondiale non sono stati rispettati da tanti Paesi, compresa la Cina, e la tabella 4.1 presenta il tasso di contribuzione del 2012 di alcune Nazioni. La Cina ha registrato un livello di contribuzione pari al 28%, che è ben superiore rispetto al limite consigliato.

Le dimensioni della spesa pensionistica pubblica rispetto al Pil risultano del 3,0% in Cina e del 7,8% in media nei paesi membri dell'OCSE (Pensions at a Glance: *OECD* and DG20 indicators, 2013). La bassa dimensione di questo indicatore segnala l'insufficienza della spesa pensionistica da parte del governo. Da un lato, in Cina c'è una forte pressione sugli oneri previdenziali a carico delle imprese e dei dipendenti, dall'altro lato, il governo cinese non sta svolgendo pienamente la sua funziona di garantire un certo livello di sicurezza sociale a tutti.

Tabella 4.4: Il tasso di contribuzione pensionistico in % del reddito lordo del 2012

Paesi	Dipendente	Datore di lavoro	Totale
Cina	8,0	20,0	28,0
Canada	5,0	5,0	9,9
Stati Uniti	4,2	6,2	10,4
Francia	6,8	9,9	16,7
Germania	9,8	9,8	19,6
Italia	9,2	23,8	33,0

Fonte: Pensions at a Glance (2013).

- **La sostenibilità:**

La sostenibilità è misurata dal tasso di sostituzione, il tasso di contribuzione, il rendimento del fondo pensionistico e la ricchezza pensionistica. La ricchezza pensionistica consiste nel valore corrente dei trasferimenti complessivi promessi ad un singolo pensionato in base all'attuale sistema. La Cina registra 16,4 volte il reddito medio annuo contro l'8,4 della media dei membri dell'OCSE (paragrafo 3.7); è evidente che la promessa pensionistica per coloro che hanno aderito alla pensione obbligatoria in Cina è il doppio rispetto alla media dell'OCSE (si ricorda che il valore calcolato per la Cina riguarda solamente i dipendenti urbani del settore privato e che la porzione della popolazione assicurata è molto bassa). Per quanto riguarda il rendimento del fondo pensione, si comprende dal doc. 26/1997, che questo rendimento si ottiene solamente attraverso l'acquisto delle obbligazioni statali o il deposito in banca. Chen (2013) afferma che la maggior parte del fondo è depositato in banca e il rendimento medio è inferiore al 2%, contro un tasso di inflazione medio pari al 2,47% dal 2001 al 2011. In questi termini, maggiore è l'importo della raccolta, maggiore sarà la svalutazione del fondo, come confermato anche da Wang et al. (2013). Secondo la mia opinione, se si allargasse la copertura e si raggiungesse il livello dei Paesi dell'OCSE l'attuale sistema pensionistico non sarebbe sostenibile perché com'è stato descritto prima, la ricchezza pensionistica è già alta e l'importo sarebbe ancora maggiore con l'aumento della copertura, di conseguenza maggiore è la ricchezza pensionistica maggiore sarebbe la svalutazione di questa ricchezza e l'insufficienza del fondo pensione. L'insostenibilità è principalmente dovuta dall'invecchiamento della popolazione, il basso reddito medio che di conseguenza aumenta l'obiettivo del tasso di sostituzione, l'età di pensionamento troppo bassa per la popolazione femminile, l'indicizzazione della pensione secondo le variazioni del reddito e dell'indice di prezzo dove, invece, in altri Paesi essa è indicizzata solamente al tasso di variazione dei prezzi. Le possibili soluzioni potrebbero essere: l'aumento dell'età di pensionamento, l'indicizzazione della pensione alla variazione dei prezzi, permettere gli investimenti alternativi del fondo pensione.

- **La robustezza:**

La robustezza è intesa come la capacità del sistema pensionistico di un Paese di affrontare un rischio significativo e la capacità di mantenere l'attività anche dopo un cambiamento inatteso dell'ambiente. L'obiettivo principale è quello di raggiungere e mantenere un certo livello del tasso di sostituzione. I rischi significativi possono derivare da eventi economici, politici e demografici. Le modifiche introdotte in questi anni riguardo al sistema pensionistico hanno ridotto sostanzialmente la prestazione pensionistica, per esempio, attraverso l'introduzione del nuovo calcolo delle prestazioni pensionistiche basato sul reddito medio dell'individuo e quello a livello locale e non più su un semplice tasso di sostituzione (2.3.1). Si potrebbe confermare che il sistema pensionistico cinese non è robusto perché in questo breve periodo non è riuscito a mantenere la propria attività se non attraverso l'abbassamento dell'ammontare della pensione.

Secondo le analisi dei punti sopraelencati, la Cina non ha un sistema previdenziale adeguato, accessibile, sostenibile e robusto, necessita quindi di profonde riforme (Lu, 2012).

4.2 I possibili miglioramenti per il sistema previdenziale cinese

In questo paragrafo verranno descritte i possibili miglioramenti rispetto al livello di adeguatezza, accessibilità, sostenibilità e robustezza introdotti nel paragrafo 4.1.

- **L'aumento del livello di adeguatezza**

Innanzitutto si dovrebbe allargare la copertura del sistema previdenziale, cercando di coprire la maggior parte della popolazione e garantire a tutti un livello minimo di

tenore di vita dopo la pensione. Il basso livello di adeguatezza è dovuto anche al divario di beneficio pensionistico fra varie categorie di lavoratori (paragrafo 2.3.2), bisognerebbe quindi uniformare le prestazioni pensionistiche. Lu (2012) e Zheng (2009) confermano che il divario della pensione fra i dipendenti statali e quelli del settore privato, fra i residenti o i dipendenti urbani e non urbani sono una fonte di malcontento sociale.

Il problema dell'inadeguatezza può essere diminuito anche attraverso l'assistenza dei pensionati presso le case di riposo statali; L'assistenza agli anziani, che prima era garantita dalla presenza dei propri figli, ora è sempre più difficile a causa dell'urbanizzazione (paragrafo 2.3.3) e del figlio unico. Per migliorare la situazione, il governo cinese ha costruito delle case di riposo statali e alla fine del 2010, erano presenti 3,19 milioni di letti. Non sono sufficienti queste strutture statali per la vasta domanda; infatti la richiesta di queste case di riposo è stata raggiunta pari circa a 12 milioni di persone (Zhang et al; 2012).

- **L'aumento dell'accessibilità e della sostenibilità**

L'alto tasso di contribuzione previdenziale da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori rende le imprese meno competitive e disincentiva l'adesione di queste ultime alla campagna dello sviluppo del secondo pilastro. Si dovrebbe diminuire il tasso di contribuzione favorendo in tale modo lo sviluppo del secondo e terzo pilastro. Per comprendere meglio, Lu (2012) nel suo articolo ha ipotizzato che a Shanghai entri in vigore dal 2010 un minore tasso di contribuzione pari a 15% che, in questo modo, potrebbe far raggiungere un tasso di copertura fino al 90%, contro un tasso precedente del 50,5%. Secondo queste previsioni si consiglia di abbassare il tasso di contribuzione per migliorare la sostenibilità del sistema.

L'insostenibilità dell'attuale sistema è particolarmente evidenziata dalla velocità d'invecchiamento della popolazione. Secondo la stima delle Nazioni Unite la Cina sarà la società più anziana del mondo con la popolazione costituita da un terzo di anziani nel 2050 o addirittura prima (paragrafo 1.3.1). La rapida crescita del tasso di dipendenza della vecchiaia (tabella 1.2) è dovuta principalmente alla pianificazione famigliare, la quale ha drasticamente abbassato il tasso di fertilità che è pari all'1,07%

tra il 1990 e il 2000 (paragrafo 1.3.1 e 1.3.2). Infatti, in Cina non vige più la politica sulla pianificazione familiare del figlio unico (Zhang et al, 2012); oltre le diverse esenzioni presenti a seconda dei regolamenti a livello locale, sono state introdotte nuove norme dal "National Health and Family Planning of the People's Republic of China" (2013), nelle quali è stato specificato che è sufficiente che una persona della coppia sia figlio/a unico/a per acquisire il diritto di avere due figli. Li (2013) afferma che se ci si basasse su un tasso di fertilità totale pari al 1,6 e il diritto di avere due figli per una coppia, si avrebbe di riflesso un aumento pari a 3,2 milioni delle nascite. Li (2013) afferma sotto queste ipotesi che, il numero delle nascite sarebbe maggiore di 19 milioni all'anno e se il tasso di crescita restasse costante per 5 anni, fra 5 anni la fascia d'età compresa fra lo 0 e i 4 anni sarebbe aumentata di 10 milioni. Grazie al nuovo piano familiare, aumenterà la forza lavoro e diminuirà di conseguenza il tasso di dipendenza della vecchiaia.

- **L'aumento della robustezza**

Garantire le prestazioni pensionistiche per i contribuenti di oggi è uno degli obiettivi più importanti dell'intero sistema. Si dovrebbe prevedere la ricchezza pensionistica complessiva di coloro che stanno contribuendo adesso e garantire loro la pensione prevista; questo è il presupposto della robustezza del sistema. Per poter garantire l'erogazione della pensione, occorrerebbe investire il fondo in prodotti alternativi alle obbligazioni statali e al semplice deposito in banca, che producano un maggiore rendimento. Siccome investire il fondo pensione nel mercato dei capitali comporta un maggiore rischio, il governo cinese dovrebbe creare nuove norme per abbassarlo o contenerlo.

4.3 La frammentazione del sistema pensionistico e l'esigenza di un unico sistema

Dalla lettura del capitolo 2, è già chiaro che in Cina non vige un unico sistema pensionistico per tutti i cittadini cinesi; infatti la previdenza pubblica si differenzia in 4 sottosistemi, i quali regolano separatamente le diverse categorie di soggetti, che sono rispettivamente i dipendenti urbani del settore privato, i dipendenti statali, i residenti urbani e quelli non urbani.

Zheng (2009) afferma che il sistema frammentato della previdenza pubblica è la fonte di vari inconvenienti, alcuni di questi sono stati già analizzati brevemente nel corso dell'elaborato, per esempio il problema della mobilità dei dipendenti e la portabilità dei contributi versati. Nel presente paragrafo verranno analizzati più in profondità gli svantaggi e le conseguenze del frammentato sistema cinese.

4.3.1 I sottosistemi dei sistemi pensionistici: il caso della città "Wujiang"

L'attuale situazione della previdenza pubblica è molto critica e sono presenti due diversi tipi di divario:

- il divario fra i dipendenti privati e quelli pubblici;
- il divario fra i residenti urbani e quelli non urbani.

La frammentazione non si limita solamente a questi due livelli e per comprendere meglio di seguito verrà analizzato un caso sulla città Wujiang, nella provincia di Jiangsu.

Il governo centrale fissa solamente delle norme generali sul sistema pensionistico e spetta ai governi locali di fissare le regole specifiche. La città di Wujiang regista 800 mila residenti e 760 mila domiciliati[15]; in questa città vigono 4 sistemi di previdenza pubblica, che sono rispettivamente:

- Nong Bao;
- Tu Bao;
- Cheng Bao;
- Gong Bao.

Al loro interno essi presentano altrettanti sottosistemi.

- Nong Bao è l'assicurazione dei contadini: gli individui contribuiscono il 40% e i governi locali il 60%. Il beneficio medio mensile è di circa 100 yuan, che è inferiore al livello minimo del costo della vita in campagna.
- Tu Bao è il rimborso al proprietario privato per l'espropriazione del terreno da parte dallo Stato. Normalmente, 4000 m^2 di terra corrispondono a 20 mila yuan e tale rimborso permette il mantenimento di un certo tenore di vita per sette anni.
- Cheng Bao è l'assicurazione pensionistica dei dipendenti, diversa a seconda del hukou dei dipendenti (zona di provenienza geografica) e della natura del datore di lavoro. Si differenzia in diverse tipologie di contribuzione ed è presentata nella tabella 4.2.

  Sono presenti tre tipologie di contribuzione: 1)I datori di lavoro che assumono dipendenti con hukou a Wujiang ed alle altre zone urbane contribuiscono il 19% della retribuzione. 2)Le imprese urbane che assumono gli operai immigrati dalla campagna pagano per questi dipendenti un tasso di contribuzione pari al 13%. 3)Le imprese situate in zona di sviluppo che assumono gli operai immigrati dalla campagna contribuiscono solamente per il 10%.
- Gong Bao è l'assicurazione pensionistica dei dipendenti pubblici.

Potremmo allargare il caso di Wujiang a tutta la Cina e di sicuro sarà ancora più complicato, benché il caso analizzato sia già complicato.

[15] I domiciliati sono coloro che abitano a Wujiang ma residenti altrove.

Tabella 4.5: Sottosistemi di contribuzione pensionistica della città Wujiang

Categorie	Contribuzione del datore di lavoro (%)	Contribuzione del dipendente (%)	Contribuzione totale (%)
Dipendenti con hukou a Wujiang	19	8	27
Dipendenti con hukou in altre zone urbane	19	8	27
Operai immigrati dalla campagna nelle imprese urbane	13	8	21
Operai immigrati dalla campagna nelle imprese situate in zona di sviluppo	10	8	18

Fonte: Zheng (2009).

4.3.2 Gli svantaggi del sistema pensionistico frammentato

Il sistema pensionistico frammentato presenta i seguenti principali impatti negativi:

1. **Sulla stabilità e la giustizia sociale:** la presenza di diversi sistemi, di sottosistemi e di diversi benefici pensionistici rappresenta una fonte del conflitto sociale; per esempio, due operai con la stessa mansione ma con diverso hukou possono avere un beneficio pensionistico diverso.
2. **Sulla mobilità della forza lavoro:** questo svantaggio è dovuto alla portabilità dei contributi già versati dai dipendenti e di questo argomento si è già discusso nel paragrafo 1.3.5.

3. **Sull'investimento del fondo pensione:** la gestione decentrata e frammentata rende difficoltosa l'attuazione delle nuove strategie d'investimento e il rendimento del fondo si limita agli acquisti di obbligazioni statali e al deposito bancario. Come descritto nel paragrafo 4.1, maggiore è la raccolta del fondo maggiore è la sua svalutazione e il problema di erogazione della pensione.

4. **Sull'allargamento della copertura assicurativa:** più un sistema è semplice, minore è la difficoltà di essere accettato. Il sistema previdenziale pubblico cinese è un sistema integrato fra la raccolta collettiva e quella individuale sul conto personale. Di per sé, questo sistema è già complicato e la complicazione dei sottosistemi pensionistici ha reso più complessa la sua diffusione.

5. **Sulla gestione della raccolta:** un sistema frammentato esige di sicuro più dipendenti per la gestione del fondo stesso e quindi comporta non solamente maggiori spese ma anche una perdita nella qualità della sua gestione.

6. **Sull'integrazione sociale e sull'armonia sociale:** il sistema frammentato ha creato dei differenti sistemi di contribuzione e di benefici e in tale modo ha implicitamente discriminato le persone.

I problemi elencati, dovuti alla gestione frammentata del sistema previdenziale pubblico, avvertono che il governo cinese dovrebbe fare una nuova riforma per avere un sistema unificato nei confronti di tutti i cittadini.

Zheng (2009), per sostenere la necessità di un sistema pensionistico unificato, ha analizzato 3 Paesi (la Francia, l'Inghilterra e gli Stati Uniti), che hanno avuto anche essi un sistema frammentato, ognuno con un differente percorso di riforme. Si precisa, inoltre, che l'autore non si è soffermato con quale grado questi tre sistemi siano frammentati.

Prima di descrivere il percorso di riforme pensionistiche avvenuto in Francia, Inghilterra e Stati Uniti, descriviamo brevemente la dimensione della loro spesa pensionistica pubblica rispetto al Pil del 2012 (Pensions at a Glance 2013*:* OECD and DG20 indicators, 2013) che sono rispettivamente il 13,7%, il 6,2% e

il 6,8%, mentre quella della Cina e la media OCSE risultano pari al 3% e 7,8%. La Francia ha un tasso maggiore rispetto alla media OCSE mentre, l'Inghilterra e gli Stati Uniti hanno un tasso poco più basso.. La Cina ha un livello di spesa pensionistica pubblica ancora molto basso.

1. In Inghilterra vi era, dapprima, il modello "Bismark", caratterizzato da un sistema pensionistico decentrato e frammentato, ma dopo la Seconda Guerra Mondiale l'economista Beveridge ha introdotto l'omonimo modello "Beveridge", il quale ha unificato con successo i vari sistemi. Tanti altri Paesi europei hanno seguito la riforma pensionistica dell'Inghilterra: i Paesi nordici ne hanno ricavato successo, mentre la maggior parte degli altri Paesi occidentali hanno conservato il sistema frammentato.

2. La Francia ha sempre avuto un sistema previdenziale pubblico frammentato, nonostante tutti i tentativi di riforme fatte per unificarlo. Dopo la Seconda Guerra Mondiale, venne stabilito un piano di riforma pensionistica, ma a causa di una serie di problemi il sistema francese ha mantenuto le vecchie caratteristiche. Gli impatti negativi di tale sistema diventano sempre più rilevanti, tra cui il divario del beneficio pensionistico, la continua spinta all'aumento del benessere e l'eccessivo carico finanziario pubblico. Il governo francese ha cercato di abbassare le prestazioni previdenziali e di fare opportune riforme, ma non ha avuto successo, a causa delle reazioni da parte dei cittadini che hanno portato a continui scioperi e manifestazioni; nell'anno 2008, si sono registrati più di 100 movimenti connessi alle modifiche di benefici pensionistici, con una media pari a 2 volte alla settimana.

3. Gli Stati Uniti hanno introdotto sin dall'inizio, nel 1935, un sistema previdenziale unificato. Inizialmente questo sistema riguardava solamente il settore privato ma negli anni '80 sono stati inclusi anche tutti i dipendenti pubblici.

I tre stati citati rappresentano tre diversi percorsi di riforma; quello degli Stati Uniti, in particolare, ha contribuito alla stabilità della propria società, infatti, nell'ultimo mezzo secolo non è stata registrata nessuna instabilità sociale. L'Inghilterra, anche

se ha unificato il sistema sociale con successo, registra comunque delle manifestazioni in relazione alle riforme sociali. Il 28 marzo del 2006 si è tenuto il più grande sciopero sin dal 1926, dovuto all'aumento dell'età pensionabile. Dai fatti reali e in termini di stabilità sociale, si potrebbe affermare che, il sistema unificato applicato sin dall'inizio degli Stati Uniti ha incontrato meno problematiche, rispetto al sistema dell'Inghilterra e quello francese. Dall'esperienza vissuta dall'Inghilterra e dalla Francia, l'autore Zheng sostiene che prima si avrà una riforma per unificare il sistema, maggiore sarà la probabilità di successo. Il sistema previdenziale cinese è un sistema ancora molto giovane. Zheng (2009) consiglia nel suo articolo di seguire l'esperienza dell'Inghilterra e di introdurre nuove norme per un sistema previdenziale pubblico unificato. Secondo me, in termini di stabilità sociale, la Cina dovrebbe provvedere sin dall'inizio a garantire meno promesse pensionistiche con la previsione di maggiori oneri pensionistiche nel futuro.

Nel corso degli ultimi anni, la Cina ha introdotto diverse riforme sociali, allargando la copertura dai dipendenti statali ai dipendenti privati, ai residenti urbani e a quelli non urbani. Ha cercato di contenere le spese previdenziali con l'abbassamento del tasso di sostituzione, l'aumento dei fattori determinanti per il calcolo della pensione ecc. Alcuni autori credono che la Cina riuscirà ad affrontare il problema pensionistico cinese. Chen (2012) ritiene che la Cina abbia la capacità di far fronte all'incremento del tasso d'invecchiamento della popolazione con le riforme graduali che sta attualmente introducendo. Chen (2010) nella sua analisi del tasso di sostituzione afferma la sua fiducia sulla capacità del governo Cinese di poter affrontare l'eccessivo onere previdenziale nel futuro, che può essere alleviato attraverso l'aumento delle imposte e la vendita dei beni demaniali. Secondo me, sono solo soluzioni temporanee e se la Cina non provvederà con altre riforme sociali, a fronte di questi problemi presenti e prospettati per il futuro, potrebbe trovarsi in una situazione, difficile sia in termini economici di mancanza di fondi per erogare le prestazioni pensionistiche che in termini di stabilità sociale.

Conclusioni

Nel presente capitolo abbiamo visto che i quattro obiettivi primari del sistema pensionistico, l'adeguatezza, l'accessibilità, la sostenibilità e la robustezza possono essere rafforzati in diversi modi: l'aumento della copertura dell'assicurazione obbligatoria, l'aumento delle prestazione dell'assistenza alla vecchiaia, la diminuzione del tasso di contribuzione, la concessione di due figli per coppia, l'aumento del rendimento del fondo pensionistico e la riforma di un sistema previdenziale uniforme per tutti i cittadini. Uno degli aspetti non trattati in questo capitolo che può migliorare il tasso di sostituzione, quindi il tenore di vita dei pensionati, è lo sviluppo del terzo pilastro, che in altri termini è lo sviluppo dei prodotti vita con carattere pensionistico. Nel capitolo successivo verranno analizzati innanzitutto i prodotti vita in generale e poi alcuni prodotti vita pensionistici.

Capitolo 5

Le assicurazioni vita

Introduzione

Finora ci siamo occupati della presentazione del sistema pensionistico, della sua nascita e del suo sviluppo, fino alle critiche dell'attuale sistema. Dalla lettura dei capitoli precedenti, sappiamo che la Cina ha ancora un sistema previdenziale molto giovane e potenziare il terzo pilastro è una delle politiche che il governo centrale dovrebbe attuare per un migliorarne il funzionamento. Il terzo pilastro è formato dalle polizze vite con carattere di risparmio.

In questo capitolo vedremo le caratteristiche dell'assicurazione vita, la sua evoluzione nel tempo, l'analisi dell'attuale settore assicurativo vita nel mercato cinese e alcuni prodotti vita pensionistici. Le fonti principali utilizzate per la stesura di questo capitolo sono il libro "Ren Shen Bao Xian" (2010) di Liu Dong Jiao, l'attuale membro del consiglio esecutivo dell'Istituto di assicurazione della Cina, il libro "Zhong Guo Ren Shou Yan Jiu Bao Gao 2012" (2012) di Wang Feng e i recenti dati empirici raccolti dal sito della "China Insurance Regulatory Commission".

5.1 Il concetto dell'assicurazione vita e le sue caratteristiche

L'assicurazione vita è un'assicurazione che ha come oggetto di contratto la vita della persona umana. La compagnia di assicurazione garantisce al beneficiario un capitale alla scadenza del contratto, in caso di morte, invalidità, malattia o altri eventi assicurati. L'assicurazione sulla vita è una modalità attraverso la quale si trasferisce il rischio all'assicuratore a fronte di un pagamento del premio. La compagnia d'assicurazione adotta la condivisione tra molti soggetti per la gestione dello stesso rischio, trasformando un evento incerto in un evento con minore varianza.

Di seguito vengono elencate le principali caratteristiche delle assicurazioni vita:

1. La maggior parte dell'assicurazione vita consiste nel pagamento del capitale al realizzo dell'avvenimento, solo l'assicurazione sulla salute ha natura compensativa. L'assicurazione vita non fornisce solamente una garanzia economica, la maggior parte delle polizze vita hanno anche natura di strumento di risparmio.

2. Si precisa inoltre, che la morte è un fenomeno naturale e quindi l'assicurazione vita che ha come oggetto il pagamento del capitale in caso di morte dell'assicurato diventa un fenomeno certo. In tale caso la compagnia di assicurazione sostiene un rischio che ha una particolarità, che è la certezza del pagamento del capitale. Non è possibile sapere quando l'assicurato decederà, ma all'aumentare dell'età dell'assicurato, aumenta anche la probabilità di morte.

3. La scadenza della polizza vita è in genere a lungo termine. Le due principali esigenze degli assicurati sono rispettivamente garantire una sicurezza economica ai familiari in caso di morte dello stesso o garantirsi un tenore di vita soddisfacente dopo la pensione.

4. L'importo del capitale da corrispondere all'assicurato viene ricavato da un calcolo particolare perché il valore della vita non può essere equiparato alla moneta. Ci sono tre modalità di calcolo, metodo del valore della vita, della sostituzione del reddito e della esigenza.

    - **Metodo del valore della vita**: questo metodo può essere utilizzato come una base di calcolo del capitale da corrispondere all'assicurato. Per stimare il valore della vita è necessario prevedere un aspetto che è il reddito dell'interessato, il quale dipende da tanti fattori che sono principalmente il lavoro, l'età ed il livello d'istruzione. Siccome riuscire a calcolare l'esatto valore della vita risulta molto complicato, viene applicato un metodo semplificato considerando i seguenti aspetti: il reddito medio annuo del soggetto interessato durante la sua vita lavorativa dal quale vengono sottratte le imposte, i premi di assicurazione e il costo della vita. Si sconta poi il capitale ricavato per ottenere il valore attuale del capitale da corrispondere. Il difetto di questo metodo è che non incorpora tra le variabili indipendenti l'entrata dell'assicurazione sociale dell'individuo, l'inflazione e il reddito futuro, di per sé molto difficili da prevedere.

    - **Metodo della sostituzione del reddito**: questo metodo è simile al metodo del valore della vita ed incorpora come variabili indipendenti oltre che l'esigenza della famiglia e il reddito, anche l'assicurazione sociale e l'inflazione. Il capitale da corrispondere all'assicurato viene espresso come multiplo del reddito familiare annuo.

    - **Metodo dell'esigenza**: Il valore del capitale viene determinato secondo l'esigenza economica della famiglia dell'assicurato al momento del decesso. Questa esigenza economica comprende il costo della vita, i debiti, le spese dell'istruzione dei figli, le spese sanitarie e le spese funebri.

Nella vita reale, il capitale viene determinato basandosi sui premi versati e sulle esigenze dell'assicurato.

5.2 La classificazione dell'assicurazione vita

L'assicurazione sulla vita può essere classificata in diversi modi:

1. **La classificazione secondo la copertura**, divide l'assicurazione vita in quattro tipologie, che sono rispettivamente, l'assicurazione vita in senso stretto, l'assicurazione contro gli infortuni, l'assicurazione di annualità e l'assicurazione sanitaria.

    - **Assicurazione vita in senso stretto** (Ren Shou Bao Xian): ha come oggetto d'assicurazione la vita dell'assicurato e principalmente sono tre: l'assicurazione temporanea, l'assicurazione sulla vita intera e l'assicurazione liangquan descritta nel paragrafo 5.3.2.

    - **Assicurazione contro gli infortuni**: garantisce un reddito al beneficiario in caso di incidenti che causano un danno fisico o la morte dell'assicurato. Il termine di assicurazione è breve, di solito ha la durata di un anno, ma può essere anche di alcuni giorni o ore, per esempio l'assicurazione contro gli infortuni sui viaggi. Per sottoscrivere questa tipologia di polizza non si richiede la visita medica.

    - **Assicurazione di annualità**: garantisce il pagamento al beneficiario di una rendita annuale che può essere una rendita vitalizia o caratterizzata da un termine pattuito. Un assicurazione di rendita standard effettua i pagamenti nel periodo di sopravvivenza dell'assicurato e termina alla morte dello stesso; per esempio, la pensione complementare del secondo pilastro è un assicurazione di annualità. Ora, ci sono tante assicurazioni di rendita che hanno anche carattere di rimborso di spese e non si basano sul periodo di sopravvivenza dell'assicurato.

    - **L'assicurazione sulla salute**: serve a proteggere il proprio stato di salute attraverso l'assistenza sanitaria e i servizi assicurativi in caso di infortuni.

2. **La classificazione secondo l'assicurato**, che può essere un individuo o più individui. Per individuo si intende un soggetto o una famiglia mentre per più individui si intende un gruppo di persone e si tratta di una polizza che garantisce più individui nello stesso tempo, per esempio l'adesione delle imprese per i dipendenti all'assicurazione complementare è un assicurazione che garantisce più individui, mentre l'adesione degli individui al terzo pilastro è una tipologia di adesione a cui partecipa un singolo soggetto.

3. **La classificazione secondo la presenza o meno dei dividendi**. L'assicurazione vita con i dividendi garantisce, oltre ad un capitale alla scadenza del contratto di assicurazione, anche il pagamento dei dividendi. Il premio di assicurazione della polizza con i dividendi è maggiore rispetto alla polizza senza dividendi.

4. **La classificazione secondo la forma**, che divide l'assicurazione in volontaria e obbligatoria. L'assicurazione volontaria permette all'assicuratore e all'assicurato di definire il contratto con la possibilità di fissarne i termini. L'assicurazione obbligatoria è un'assicurazione imposta dalla legge e obbliga i due contraenti a concludere il contratto secondo i termini fissati dalla legge. Ne è un esempio la pensione pubblica obbligatoria.

5. **La classificazione secondo la durata del contratto della polizza d'assicurazione**. Questa classificazione divide l'assicurazione in tre categorie: a lungo termine, con durata annuale e a breve termine. La polizza a lungo termine ha una durata maggiore all'anno. Nelle assicurazioni vita in senso stretto, l'assicurazione di annualità ha una durata maggiore all'anno, ma anche l'assicurazione sulla salute può avere una durata di quel tipo.

   Le polizze a breve termine sono i contratti che hanno una durata minore all'anno e che sono, per esempio, le assicurazioni di viaggio.

Ci sono altre tipologie di classificazioni, per esempio quello con l'obbligo o meno, di visita medica ecc.

5.3 Una breve storia dello sviluppo delle assicurazioni vita nel mercato cinese

L'idea dell'assicurazione nel mercato cinese è nata da tempo. Nel duemila a.c., in un testo intitolato "Liji, Liyun, Datong", si trova l'origine del concetto di assicurazione sociale, dove è la società che ha il dovere di prendersi cura di vedovi, orfani, anziani senza figli e disabili.

Nella società feudale cinese si sono diffuse molte organizzazioni di mutuo soccorso, per esempio i cosiddetti "Changshouhui" e Fulihui". In queste organizzazioni venivano raccolti i fondi per poter far fronte ai pagamenti delle spese funebri in caso di morte dei partecipanti o dei loro familiari. A cavallo tra la dinastia Qing e la Repubblica cinese, verso l'inizio Novecento, un'organizzazione nota come "Fumuxuan" garantiva il pagamento di un capitale pari a 300 Xiaoyang al momento della morte dell'assicurato entro la scadenza o alla scadenza dell'assicurazione, a fronte di un pagamento mensile del premio pari a 30 centesimi per 100 mesi.

5.3.1. La formazione dell'assicurazione vita

Nella vecchia società feudale cinese, l'assicurazione vita è stata trasmessa dall'estero. Nel 1846, gli inglesi a Shanghai hanno stabilito due compagnie d'assicurazione vita, che sono rispettivamente "Yongfu" e "Dadongfang"; successivamente si sono stabilite altre compagnie d'assicurazione vita, "Lianbang" e "Youbang" di origine americana, "Yongming", "Yongkang" e "Hongli" di origine, invece, canadese. Queste compagnie inizialmente assicuravano soltanto individui stranieri in Cina dopo l'introduzione, però, della tabella di mortalità della popolazione cinese da parte di "Yongfu" hanno iniziato ad assicurare anche il popolo locale.

All’inizio del diciannovesimo secolo, sono nate anche le prime imprese d’assicurazione vita cinesi, che sono presentate nella tabella 5.1.

Tabella 5.6: Le prime compagnie d’assicurazione vita.

Anno	Impresa d’assicurazione
1894	Fu An Shui Huo Ren Shou Bao Xian Gong Si
1905	Hua Yang Yong Qing Ren Shou Bao Xian Gong Si
1907	Hua An Ren Shou Bao Xian Gong Si
1909	Shang Hai Yun Kan Ren Shou Bao Xian Gong Si
1909	Shang Hai Yong Nin Ren Shou Bao Xian Gong Si
1909	Shang Hai Yan Nian Ren Shou Bao Xian Gong Si

Fonte: elaborazione su dati raccolti dal libro di Liu (2010).

Come mostra la tabella 5.1, nell’arco di 15 anni sono state create 6 compagnie di assicurazione cinesi, ma la crescita è ancora maggiore negli anni successivi. Dal 1912 al 1925, sono state costituite altre 17 imprese d’assicurazione vita. Tra queste imprese “Hua An He Qun Bao Xian Gong Si” è la più importante; tale compagnia ha cessato l’attività soltanto nel 1949, mentre le altre hanno cessato dopo pochi anni di operatività a causa della cattiva gestione. Nel luglio del 1933 e nell’aprile del 1934, sono state stabilite rispettivamente le due principali compagnie d’assicurazione che sono “Zhong Guo Bao Xian Gong Si” (China Insurance Company) e “Tai Ping Bao Xian Gong Si” (Tai Ping Insurance Company). A causa di un decreto del governo Kuomintang, che richiede la gestione separata delle assicurazioni vita e danni, vengono trasformati i due rami vita delle rispettive imprese in due compagnie d’assicurazione vita vere e proprie, denominate “Zhong Guo Ren Shou Bao Xian Gong Si” (China Life Insurance Company) e “Tai Ping Ren Shou Bao Xian Gong Si” (Tai Ping Life Insurance Company). Con il governo Kuomintang, sono stati scritti diversi testi riguardo all’assicurazione vita, per esempio, l’opuscolo sull’assicurazione vita dei dipendenti statali, la bozza sull’assicurazione sulla salute ecc, ma a causa della povertà e dell’iperinflazione il settore assicurativo non ha avuto successo.

5.3.2. Lo sviluppo dell'assicurazione vita dopo la costituzione della Repubblica Popolare Cinese

Dopo la costituzione della Repubblica Popolare Cinese, è stato immediatamente costituita una compagnia d'assicurazione statale, "Zhong Guo Ren Min Bao Xian Gong Si" (People's Insurance Company of China), nello stesso tempo è stato riorganizzato il mercato assicurativo cinese, consolidando le imprese private, assumendo la gestione degli ex imprese statali e sviluppando il settore assicurativo.

La povertà era molto diffusa a quell'epoca e a causa della scarsa fonte finanziaria statale, l'assicurazione vita veniva considerata come un bonus del dipendente e sono state create le seguenti tipologie di assicurazione:

1. L'assicurazione vita dei dipendenti, la quale è stata costituita per la prima volta a Shanghai alla fine dell'anno 1949 e poi si è diffusa in tutta la Cina. Questo contratto ha come oggetto un insieme di soggetti: i dipendenti delle imprese. L'assicuratore garantiva agli assicurati un capitale in caso di incidenti o malattia che causavano la morte o disabilità a fronte di un premio mensile pari all'1 per mille della retribuzione con un termine di contratto annuale. Nel contempo l'assicuratore garantiva all'assicurato un finanziamento in caso di esigenza sanitaria o di esigenza economica a fronte della morte di un parente di primo grado. L'assicurato poteva richiedere di aggiungere nella polizza vita un'assicurazione contro il rischio guerra e sulla salute. Sono stati raggiunti 3 milioni di assicurati nel 1958.

2. L'assicurazione vita dei pescatori, la quale è nata nel 1951; si trattava sempre di una polizza che garantiva più individui con un solo contratto. La diffusione di questa tipologia di contratto è dovuta all'alta rischiosità del lavoro costiero e della ricca acquacoltura. L'assicuratore garantiva agli assicurati un capitale in caso di esigenza sanitaria e incidenti che causavano la morte e disabilità

3. L'assicurazione vita individuale. Nel 1951 "Zhong Guo Ren Min Bao Xian Gong Si" (People's Insurance Company of China) ha iniziato la propria attività con la polizza vita individuale, la quale si divide in assicurazione per tutta la

durata della vita e in “Liang Quan Bao Xian”. Quest’ultima tipologia d’assicurazione richiedeva la visita medica e garantiva il pagamento del capitale al beneficiario sia in caso di morte dell’assicurato che in caso di sopravvivenza oltre la scadenza del contratto d’assicurazione. A causa della povertà e della mancanza di conoscenza sul settore assicurativo, l’assicurazione vita individuale non ha avuto successo.

4. “Jian Yi Ren Shen Bao Xian”, è un’assicurazione vita nata nel 1951 e che ha carattere di risparmio. Questa assicurazione si rivolgeva principalmente agli artigiani, commercianti, ambulanti ed altri lavoratori e ai loro familiari. La durata della polizza variava tra i 10e i 20 anni, non veniva richiesta la visita medica, il premio di assicurazione era identico per tutti gli assicurati, mentre il capitale erogato era diversificato a seconda della durata del pagamento del premio e dell’età dell’assicurato. Jian Yi Ren Shen Bao Xian appartiene alla tipologia di assicurazione Liang Quan con un basso ammontare di capitale. In questa polizza vita, l’assicuratore effettua il pagamento del capitale sia in caso di morte dell’assicurato prima della scadenza del contratto che in caso di sopravvivenza dell’assicurato dopo la scadenza del contratto. Questa polizza concedeva un finanziamento agli assicurati dopo aver pagato due anni di premi di assicurazione e permetteva all’assicurato di ritirarsi dal contratto ottenendo un determinato ammontare di capitale. A causa della complicata pratica di questa assicurazione, essa non ha avuto successo e alla fine dell’anno 1952, erano stati assicurati soltanto centomila persone. Nel 1958, “Zhong Guo Ren Min Bao Xian Gong Si” (People’s Insurance Company of China) ha sostituito la tabella di mortalità, con la quale ha diminuito il premio d’assicurazione e nel contempo ha aumentato il capitale da corrispondere all’assicurato e questo ha portato ad un maggiore sviluppo di questa tipologia di polizza. Nello stesso anno si èraggiunto al numero di 1,8 milioni di assicurati.

5. L’assicurazione contro gli infortuni dei passeggeri ferroviari, navali e di aeromobili. Nel 1951, questa tipologia di assicurazione èdiventata obbligatoria, il costo d’assicurazione veniva incorporato direttamente nel prezzo del biglietto secondo la seguente proporzione, 2% per i treni, 3% per i navi, 5% per gli aerei. Il pagamento verso l’assicuratore veniva effettuato dalla compagnia di trasporto,

mentre l'assicuratore garantiva ad ogni passeggero un capitale in caso di esigenza sanitaria e incidente che causava la morte o l'invalidità

Delle cinque tipologie d'assicurazione sopraindicate, soltanto quella per i passeggeri è obbligatoria mentre le altre sono volontarie. Nessuna delle cinque ha avuto successo perché la Cina a quel l'epoca era troppo povera e mancava la conoscenza sul settore assicurativo. Nell'arco di dieci anni, tra il 1949 e il 1958, "Zhong Guo Ren Min Bao Xian Gong Si" (People's Insurance Company of China) ha raccolto 1.6 miliardi di yuan, tra cui centoquarantunomila yuan dai premi delle polizze vita, e l'importo rappresenta solo l'8.81% della raccolta totale.

Durante il "Movimento del popolo" (Ren Min Gong She Hua Yun Dong), tutto apparteneva a tutti ed era l'organizzazione che si prendeva di cura dei membri per tutte le esigenze della vita. Con questo movimento, le assicurazioni sulla vita hanno perso la ragione d'esistere e pertanto nell'ottobre del 1959, il Consiglio di Stato ha cessato le loro attività. Da quel momento, le assicurazioni sui passeggeri venivano gestite direttamente dalle imprese di trasporto, mentre le altre tipologie erano sospese. Nei primi anni '60, con la ripresa economica, si è ripreso anche il settore assicurativo, ma a seguito della rivoluzione culturale ne è stato di nuovo sospeso lo sviluppo, compreso quella della pensione, come presentato nel capitolo sul sistema pensionistico.

Dal 1979 al 1999 è stato ripreso lo sviluppo delle assicurazioni vita. La terza sessione dell'undicesimo incontro del partito comunista ha deciso di focalizzare le attenzioni sul socialismo e di conseguenza ha dato le opportunità di sviluppo alle assicurazioni vita. Nel 1980, "Zhong Guo Ren Min Bao Xian Gong Si" (People's Insurance Company of China) ha ricominciato la sua operatività e nella riunione nazionale sulle assicurazioni dei lavoratori è stato deciso di stabilire, nelle zone con buone opportunità economiche, le assicurazioni dei dipendenti con un termine di contratto annuale e le assicurazioni sugli infortuni. Nello stesso momento è stato scelto Shanghai come luogo di esperimento per le assicurazioni dei dipendenti, le assicurazioni vita individuali e le "Jian Yi Ren Shen Bao Xian". Secondo la statistica del settore assicurativo, nel mercato cinese sono stati registrati nel 1982 circa trecentomila assicurati, con una raccolta di premi pari a 1,5 milioni di yuan.

Nel 1984, il Consiglio dello Stato ha approvato il rapporto della "Zhong Guo Ren Min Bao Xian Gong Si"(People's Insurance Company of China) che riguardava il maggiore sviluppo del settore assicurativo e chiedeva inoltre all'assicuratore statale di attuare progressivamente l'assicurazione sociale obbligatoria dei dipendenti nelle città, permettendo l'assistenza sanitaria e la pensione a 2 milioni di dipendenti. Il 26 aprile del 1984 il Ministero del Lavoro assieme al "Zhong Guo Ren Min Baoxiangongsi"(People's Insurance Company of China) hanno pubblicato i principi del sistema pensionistico del gruppo dipendenti e la gestione delle imprese d'assicurazione. Si ribadisce di nuovo ciò detto precedentemente nel capitolo 1 del sistema pensionistico, che tra le norme è stato deciso che le spese di assicurazione pensionistica siano principalmente a carico del datore di lavoro; l'importo veniva trattenuta direttamente prima delle imposte e una parte della contribuzione veniva considerata come un costo dell'impresa; questa agevolazione fiscale è ancora in vigore.

Nel 1985 sono stati raccolti 441 mila yuan di premi di assicurazione che rappresentavano il 16,9% della raccolta totale delle assicurazioni, si è registrato un aumento considerevole rispetto allo 0,2% del 1982. In quel periodo si sono diffuse le seguenti tipologie d'assicurazione:

1. Assicurazione collettiva vita con termine di contratto annuale, la quale copriva in caso di invalidità o morte dovuta alla malattia o a infortuni.

2. Assicurazione collettiva vita sugli infortuni con termine di contratto annuale, la quale copriva in caso di morte o invalidità dovuta agli infortuni.

3. "Jian Yi Ren Shen Bao Xian", che è stata presentata precedentemente, era una tipologia di assicurazione con carattere di risparmio. La durata del contratto era di 5, 10, 20, 30 anni e copriva in caso di invalidità o morte dovute a malattia o a infortunio. Il capitale veniva corrisposto al beneficiario anche alla fine del contratto se l'assicurato era ancora in vita.

4. Assicurazione sugli infortuni dei passeggeri a bordo delle corriere. Garantiva gli assicurati in caso di morte o invalidità dovute a incidente e rimborsava le relative spese sanitarie.

5. Assicurazione pensionistica dei dipendenti urbani, con la quale il datore di lavoro aveva l'onere di pagamento del premio d'assicurazione mentre i dipendenti assicurati percepivano una pensione mensile per tutta la vita e le spese funebri.

5.4 Analisi dell'attuale situazione delle assicurazioni vita nel mercato cinese

Il settore assicurativo vita era in mano alla compagnia d'assicurazione statale, "Zhong Guo Ren Min Bao Xian Gong Si"(People's Insurance Company of China), ma a partire dal 1988 si è trasformato in una struttura in concorrenza con diverse imprese di assicurazione. Nel 1992 è stata stabilita a Shanghai la filiale dell'assicurazione "You Bang", una compagnia americana, che segnava l'apertura della Cina verso l'estero. Si diffondevano in tutta la Cina gli agenti di assicurazione e nel 1996 è stato organizzato per la prima volta un esame di qualificazione per gli agenti di assicurazione che operavano nel mercato cinese. Finora, ci sono 1,2 milioni di agenti qualificati e il 50% dei premi è stato raccolto da loro. Gli agenti d'assicurazione rappresentano il principale canale per le assicurazioni vita, infatti il 70% delle polizze vita sono da loro concluse. Nel mercato degli intermediari, si è diffusa rapidamente la figura di agenti di assicurazione non professionali a tempo parziale, mentre le figure professionali come gli agenti e i broker sono molto carenti rispetto allo sviluppo e all'esigenza del mercato. Per questo motivo, il governo cinese ha accelerato la costituzione e il miglioramento del sistema dell'intermediario assicurativo. Infatti il 15 maggio 1999 è stato organizzato per la prima volta un esame di qualificazione per i broker di assicurazione e alla fine dello stesso anno sono stati approvati 3 nuovi broker di assicurazione e 9 agenti di assicurazione professionali.

Oltre al cambiamento della struttura del mercato assicurativo, c' è stato anche un importante cambiamento sulla struttura delle tipologie di assicurazioni. Nella fase della ripresa delle assicurazioni vita, le assicurazioni a breve termine contro gli infortuni rappresentavano la principale quota di mercato, ma dal 1986, la raccolta di premi del"Jian Yi Ren Shen Bao Xian" e delle assicurazioni pensionistiche ha superato quella delle assicurazioni a breve termine contro infortuni. "Jian Yi" assicurazioni vita rappresentava l'assicurazione più importante, ma dal 1989 ha rallentato il suo sviluppo, dal 1990 la raccolta dalle assicurazioni pensionistiche ha superato quella delle "Jian Yi" assicurazioni vita, diventando l'assicurazione più importante nelle assicurazioni vita.

L'introduzione delle leggi sull'assicurazione dell'1 ottobre 1995 ha posto un migliore ambiente regolamentare per lo sviluppo del settore. Sono state introdotte diverse tipologie d'assicurazione. Dal 1997 al 2000 la raccolta dei premi vita ha rappresentato una quota di mercato stabilmente maggiore del 50%.

Il rapido sviluppo del settore assicurativo nel 21esimo secolo, è dovuto a tanti fattori; di seguito vengono elencati quelli principali:

1. l'aumento continuo degli operatori di mercato. Verso fine dell'anno 2000, esistevano solamente 14 compagnie di assicurazione vita, tra cui 4 nazionali e 10 estere o joint venture. Nell'arco di pochi anni, alla fine dell'anno 2009, il numero delle imprese d'assicurazione ha raggiunto quota 58, tra cui 49 compagnie di assicurazione vita, 5 pensionistiche e 4 sulla salute. Nella composizione delle 58 imprese di assicurazione c'erano 30 compagnie cinesi e 28 estere o joint venture.

   Nella tabella 5.2 vengono rappresentati l'ammontare della raccolta delle 5 principali compagnie d'assicurazione vita nel 2012 e la sua quota di mercato.

   Secondo la tabella 5.2, "Zhong Guo Ren Shou Bao Xian Gu Fen You Xian Gong Si" (China Life Insurance Company Co. LTD) occupa una quota di mercato pari al 32,41%, le altre quattro rappresentano rispettivamente il 12,93%, 9,39%, 9,18% e 6,18% del mercato. E' evidente che tre quarti dei premi vita venivano raccolti dalle 5 principali compagnie d'assicurazione.

Tabella 5.7 La raccolta dei premi d'assicurazione delle prime cinque compagnie di assicurazione vita del 2012

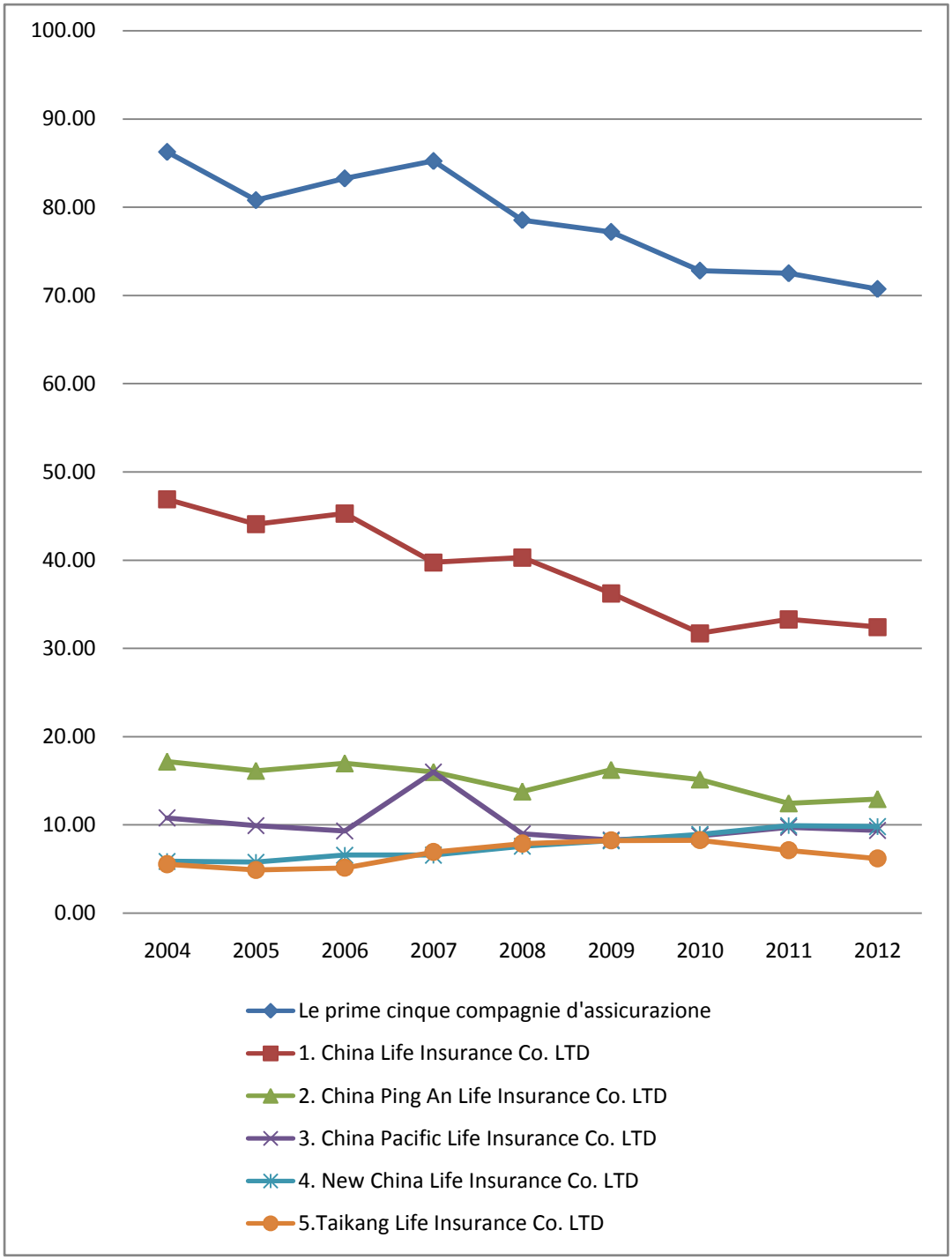
POSIZIONE	COMPANIA D'ASSICURAZIONE	AMMONTARE DELLA RACCOLTA (MIGLIAIA DI YUAN)	QUOTA DI MERCATO (%)
1	Zhong Guo Ren Shou Bao Xian Gu Fen You Xian Gong Si (China Life Insurance Co. LTD)	322'740'806,30	32.41
2	Zhong Guo Ping An Ren Shou Bao Xian Gu Fen You Xian Gong Si (China Ping An Life Insurance Co. LTD)	128'771'172,00	12.93
3	Zhong Guo Tai Ping Yang Ren Shou Bao Xian Gu Fen You Xian Gong Si (China Pacific Life Insurance Co. LTD)	93'460'801,40	9.39
4	Xin Hua Ren Shou Bao Xian Gu Fen You Xian Gong Si (New China Life Insurance Co. LTD)	97'718'519,70	9.18
5	Tai Kang Ren Shou Bao Xian Gu Fen You Xian Gong Si (Taikang Life Insurance Co. LTD)	61'577'638,80	6.18
Valore complessivo		628'706'065,00	70.72

Fonte: elaborazione su dati raccolti dal sito "China Insurance Regulatory Commission".

Per avere una lettura ulteriore sull'andamento della variazione delle quote di mercato viene di seguito rappresentato nella figura 5.1 l'andamento annuo, dal 2004 al 2012, della raccolta dei premi d'assicurazione delle primi cinque compagnie di assicurazione e quella complessiva rispetto alla raccolta totale.

Nella tabella 5.3 sono stati riportati i dati analitici per poter ricavare la figura 5.1.

Figura 5.4 Andamento della raccolta dei premi d'assicurazione delle prime cinque compagnie d'assicurazione dal 2004 al 2012



Fonte: elaborazione su dati raccolti dal sito "China Insurance Regulatory Commission".

Tabella 5.8 Gli importi della raccolta dei premi d'assicurazione delle prime cinque imprese di assicurazione e la raccolta totale di tutte le compagnie d'assicurazione (migliaia).

Anno	2004	2005	2006	2007	2008
China Life Insurance Co. LTD	149.696.722,00	160.681.222,10	183.839.444,70	196.610.646,70	295.591.226,30
China Ping An Life Insurance Co. LTD	54.877.182,10	58.848.898,30	68.988.859,00	79.177.496,80	101.177.622,80
China Pacific Life Insurance Co. LTD	34.490.340,00	36.205.400,60	37.837.606,40	79.177.496,80	66.092.026,50
New China Life Insurance Co. LTD	18.748.169,90	21.061.828,50	26.656.930,60	32.606.259,70	55.682.799,20
Taikang Life Insurance Co. LTD	17.686.325,40	17.803.638,20	20.809.049,50	34.236.667,20	57.745.468,60
Somma dei premi d'assicurazione delle prime cinque compagnie d'assicurazione	275.498.739,40	294.600.987,70	338.131.890,20	421.808.567,20	576.289.143,40
Somma dei premi d'assicurazione di tutte le compagnie d'assicurazione	319.358.592,10	364.622.729,30	406.109.012,20	494.896.811,80	733.756.673,50

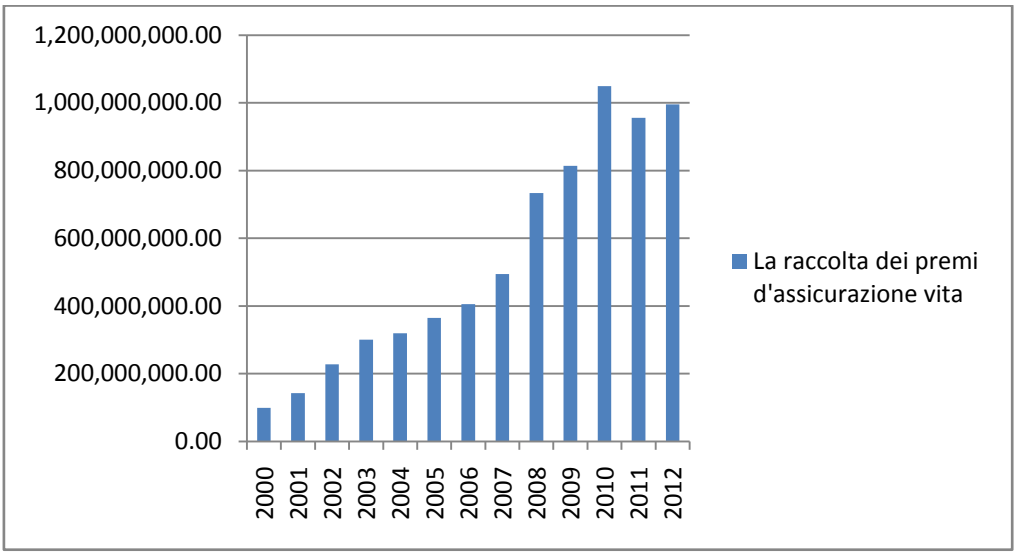
Anno	2009	2010	2011	2012
China Life Insurance Co. LTD	295.040.706,70	333.039.768,20	318.253.063,70	322.740.806,30
China Ping An Life Insurance Co. LTD	132.297.978,10	159.063.854,60	118.967.407,30	128.771.172,00
China Pacific Life Insurance Co. LTD	67.575.561,50	91.999.865,30	93.203.098,40	93.460.801,40
New China Life Insurance Co. LTD	66.781.020,30	93.643.084,10	94.796.670,70	97.718.519,70
Taikang Life Insurance Co. LTD	67.010.798,50	86.764.597,10	67.937.387,40	61.577.638,80
Somma dei premi d'assicurazione delle prime cinque compagnie d'assicurazione	628.706.065,10	764.511.169,30	693.157.627,50	704.268.938,20
Somma dei premi d'assicurazione di tutte le compagnie d'assicurazione	814.418.298,90	1.050.088.320,80	956.000.394,60	995.788.631,30

Fonte: elaborazione su dati raccolti dal sito "China Insurance Regulatory Commission".

2. L'incremento della trasparenza e la progressiva espansione del settore assicurativo. Nel 2000 la raccolta dei premi vita era circa di 99,7 miliardi di yuan. Nel 2012 la raccolta ha raggiunto circa 996 miliardi di yuan. Nella figura 5.2 viene rappresentato l'andamento della raccolta dei premi di assicurazione vita dal 2000 al 2012. Nonostante la volatilità, il tasso di crescita medio annuo della raccolta di premi vita dal 2000 al 2012 risultava del 18,12%. Nella figura

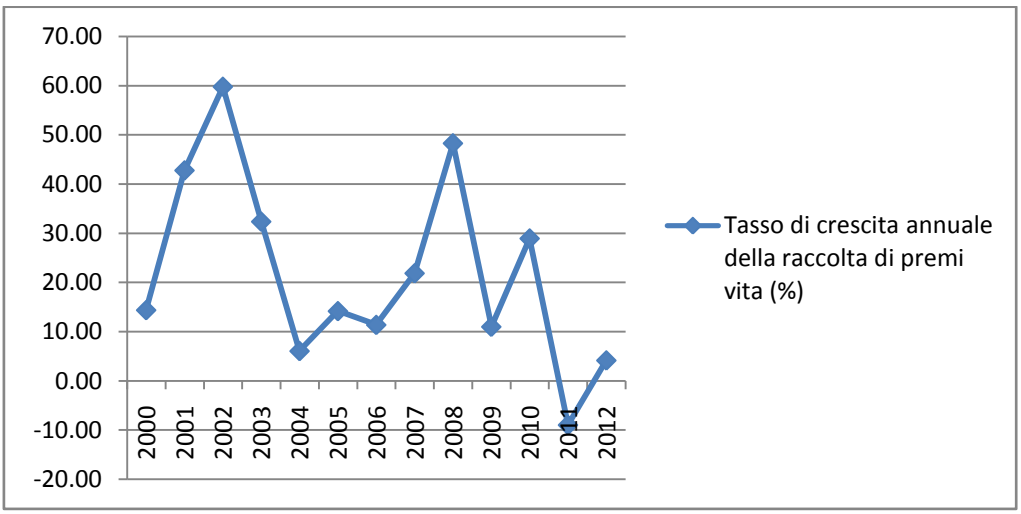
5.3 viene rappresentato il tasso di crescita annuale della raccolta di premi vita dal 2000 al 2012.

Figura 5.5 Andamento della raccolta dei premi d'assicurazione vita dal 2000 al 2012 (migliaia).



Fonte: elaborazione su dati raccolti dal sito "China Insurance Regulatory Commission".

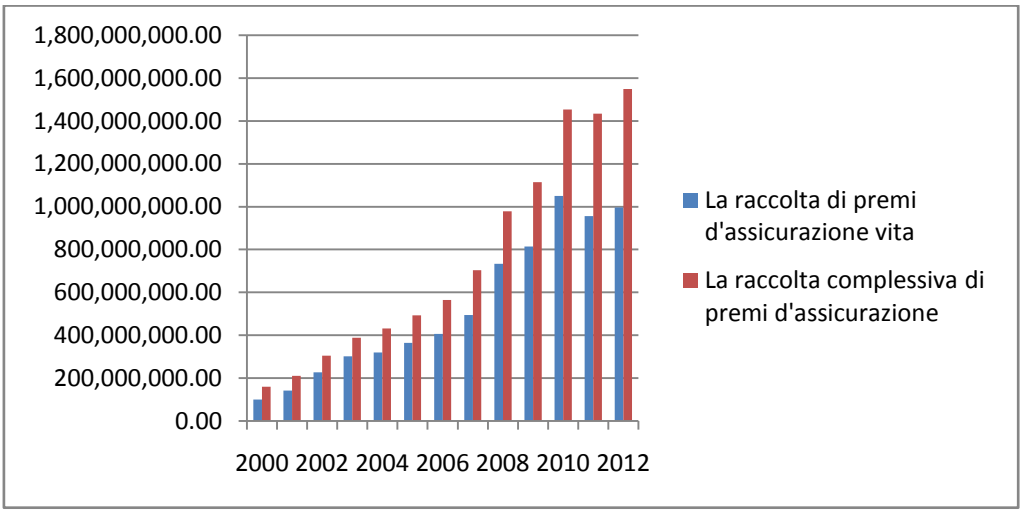
Figura 5.6 Tasso di crescita annuale della raccolta di premi vita dal 2000 al 2012



Fonte: elaborazione su dati raccolti dal sito "China Insurance Regulatory Commission".

Per valutare l'importanza dell'assicurazione vita, nella figura 5.4 viene comparata la raccolta dei premi d'assicurazione vita con quella complessiva.

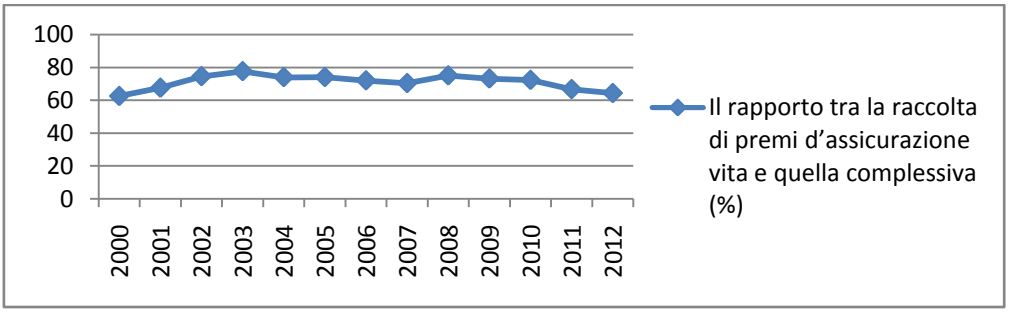
Figura 5.7 Andamento della quota di mercato della raccolta di premi vita rispetto alla raccolta totale dei premi d'assicurazione (migliaia).



Fonte: elaborazione su dati raccolti dal sito "China Insurance Regulatory Commission".

Nella fase di rapida crescita delle polizze vita, si è verificato che la raccolta media dei premi di assicurazione vita è pari al 72,28% della raccolta complessiva; questo valore viene facilmente ricavato dalla figura 5.5.

Figura 8.5 Il rapporto in percentuale tra la raccolta di premi d'assicurazione vita e quella complessiva



Fonte: elaborazione su dati raccolti dal sito "China Insurance Regulatory Commission".

Per avere una visione su come si evolve il settore assicurativo vita nel mercato cinese, è essenziale avere informazioni sul rapporto tra la raccolta dei premi e il Prodotto Interno Lordo, ma anche sull'aspetto della diffusione delle assicurazioni vita.

Nella tabella 5.4 viene rappresentata l'importanza del settore assicurativo attraverso il rapporto tra l'ammontare della raccolta dei premi di assicurazione vita e quella complessiva rispetto al Prodotto Interno Lordo cinese dal 2000 al 2009. Nella stessa tabella viene descritta anche la diffusione delle assicurazioni vita e quella complessiva attraverso la raccolta dei premi di assicurazione vita medi pro capite e la raccolta dei premi d'assicurazione medi complessivi pro capite.

Tabella 5.9 Importanza del settore assicurativo vita e quello complessivo misurato rispetto al PIL e i rispettivi raccolta dei premi di assicurazione media pro capite.

Anno	Rapporto tra la raccolta dei premi di assicurazione complessiva e il PIL(%)	La raccolta dei premi di assicurazione vita media pro capite (yuan)	Rapporto tra la raccolta dei premi d'assicurazione vita e il PIL(%)	La raccolta dei premi di assicurazione complessiva media pro capite (yuan)
2000	1.78	125.92	1.12	78.70
2001	2.17	165.28	1.48	111.39
2002	2.90	237.68	2.22	177.08
2003	3.31	300.28	2.58	233.00
2004	3.16	332.19	2.36	248.35
2005	2.70	376.81	2.03	282.77
2006	2.80	431.30	2.02	310.39
2007	2.93	532.42	2.06	374.44
2008	3.12	736.75	2.37	560.80
2009	3.32	831.76	2.46	616.99

Fonte: Liu (2010).

3. L’aumento delle garanzie offerte dall’assicuratore e dei nuovi prodotti assicurativi. Nel 2007 i nuovi prodotti assicurativi occupavano il 70% della raccolta totale delle assicurazioni vita, quindi un valore più che raddoppiato rispetto al 30% del 2001. Dal punto di vista delle varie tipologie di prodotti, la polizza vita con i dividenti rappresentava quello principale nel 2005 e occupava il 54,70% della raccolta totale dei premi vita. Nel 2007, la raccolta dei premi dall’assicurazione “Wang Neng” era pari a 84,57 miliardi di yuan, con un aumento del 13% rispetto all’anno precedente e una quota di mercato pari al 17%.

4. Il miglioramento continuo della regolamentazione e del controllo del sistema assicurativo. Nell’ottobre 2002, per poter rispondere ai requisiti dopo l’adesione della Cina al WTO, è stata effettuata per la prima volta la modifica sulle leggi assicurative “Bao Xian Fa”), le quali sono entrate in vigore il 1° gennaio 2003. La modifica effettuata nel 2002 ha portato considerevoli miglioramenti al regolamento per le attività assicurative, i diritti degli assicurati, creando un ambiente per un corretto sviluppo del settore. A causa della rapida crescita del settore assicurativo in questi anni, accompagnata dal forte cambiamento della struttura interna del settore assicurativo e dell’ambiente circostante, è stata fatta una seconda modifica sul diritto delle assicurazioni nel 2009, entrata in vigore il 1° ottobre dello stesso anno. Il Diritto delle assicurazioni dopo la modifica, regolamenta principalmente i seguenti aspetti: norme sulla gestione delle compagnie d’assicurazione, protezione dei diritti degli assicurati, rafforzamento del controllo sul settore assicurativo, prevenzione e risoluzione dei rischi assicurativi. L’entrata in vigore del diritto delle assicurazioni modificato ha rafforzato e migliorato le prestazioni assicurative, aumentato la sorveglianza degli istituti per la vigilanza sulle assicurazioni, permettendo un’azione più scientifica ed efficace. Assieme alla modifica del diritto delle assicurazioni, sono stati introdotti diversi regolamenti amministrativi e norme, come per esempio, regolamenti sulle compagnie di assicurazione nazionali e straniere, norme sulla solvibilità delle imprese di assicurazione, regolamenti degli agenti, approccio di gestione dell’assicurazione sanitaria, approccio di gestione delle compagnie d’assicurazione pensionistiche, approccio di gestione delle leggi sulla privacy

dei nuovi prodotti assicurativi, norme dei servizi di base sulle prestazioni delle assicurazioni vita; in questo modo viene formato il sistema giuridico delle assicurazioni.

Nel 1998, è stata stabilita la China Insurance Regulatory Commission (Zhong Guo Bao Xian Jian Du Guan Li Wei Yuan Hui), e in seguito sono state create 35 agenzie in tutta la Cina. La China Insurance Regulatory Commission è stata autorizzata dal Consiglio dello Stato a svolgere funzioni amministrative, controllo e gestione centralizzati del mercato assicurativo nazionale in conformità con le disposizioni legislative. Con l'autorizzazione della China Insurance Regulatory Commission, gli uffici di vigilanza locali hanno il compito di svolgere le funzioni amministrative nella zona delimitata, con controllo del rispetto delle leggi, regolamenti e linee di guida politiche introdotte dal governo centrale, formando un sistema di vigilanza uniforme, permettendo uno sviluppo continuo e stabile del settore assicurativo.

5.5 I prodotti vita

5.5.1 L'importanza dei prodotti pensionistici commerciali

I problemi dell'attuale sistema pensionistico presentati nel corso dell'elaborato hanno creato lo spazio per lo sviluppo dei prodotti pensionistici commerciali nel mercato cinese. Le compagnie d'assicurazione e il governo cinese dovrebbero collaborare ad incrementare la funzione del tasso di sostituzione di questi prodotti vita, al fine di costruire concretamente il terzo pilastro.

Alla fine dell'anno 2009, la raccolta complessiva della pensione obbligatoria del settore privato urbano e dei residenti rurali è stata di 1.320,7 miliardi di yuan, per il

secondo pilastro di 253,3 miliardi di yuan e per il terzo pilastro pari a 59 miliardi di yuan, con i loro rispettivi rapporti: l'80,88%, il 15,51%e il 3,61%. Secondo le esperienze internazionali, un sistema pensionistico ideale dovrebbe essere composto per il 30% della previdenza pubblica, 30% dal secondo pilastro e 40% dal terzo pilastro; la Cina risulta ancora ben distante da questi parametri.

Per aumentare la funzione del tasso di sostituzione dei prodotti pensionistici commerciali, le imprese assicurative dovrebbero creare nuovi prodotti assicurativi concentrandosi sui seguenti quattro aspetti degli anziani:

1. le spese quotidiane;
2. le spese sanitarie;
3. l'infortunio;
4. l'assistenza (Wan, 2012).

5.5.2 Prodotto vita pensionistici (1)

Secondo l'articolo di Du (2013), i prodotti vita più proposti dalle principali compagnie d'assicurazione nel 2014 comprendono anche alcuni elementi innovativi di carattere pensionistico. Di seguito verr à presentato il prodotto **"He Zhong You Nian Yang Lao Ding Tou Liang Quan Bao Xian con dividendi"** che occupa la seconda posizione nella classifica di previsione dei prodotti assicurativi sulla vita pi ù proposti di quest'anno (Du, 2013). La fonte utilizzata per la descrizione di questo prodotto è principalmente la scheda tecnica fornita dalla China Life Insurance Company.

Fascia d'età per la domanda d'assicurazione: 28-60 anni.

Copertura d'assicurazione: fino al compimento di 105 anni.

Modalità di pagamento del premio: premi annui per 3 anni, 5 anni, 10 anni, 15 anni o 20 anni.

Responsabilità dell'assicuratore:

- **"Chi Xu Bao Xian Jin"**, letteralmente significa "il capitale continuo". L'assicuratore paga un capitale all'assicurato pari al 15% del premio annuo quando l'assicurato sopravvive dopo il compimento del terzo anno dalla data di stipula della presente polizza vita. A partire dal quarto anno, l'assicuratore corrisponde all'assicurato un capitale pari al 5% del premio annuo fino al raggiungimento di 65 anni dell'assicurato.
- **"Sheng Cun Bao Xian Jin",** letteralmente significa "il capitale di sopravvivenza". L'assicuratore paga una somma pari al 15% del capitale quando l'assicurato sopravvive dopo il compimento del terzo anno dalla data di stipula della codesta polizza vita. A partire dal quarto anno, l'assicuratore corrisponde all'assicurato una somma pari al 5% del capitale assicurato fino al raggiungimento di 65 anni d'età.
- **"Yang Lao Nian Jin",** letteralmente significa "annualità pensionistica". L'assicuratore paga un'annualità pari al 18% del capitale assicurato per tutto il periodo di sopravvivenza dell'assicurato dai 65 anni ai 105 anni. Inoltre l'impresa d'assicurazione garantisce un pagamento minimo pari a 20 anni di annualità pensionistica, infatti se l'assicurato decede prima di compiere 85 anni, l'assicuratore paga in una unica rata all'erede o al beneficiario differente dall'assicurato un capitale corrispondente alla somma delle annualità pensionistiche ancora non corrisposte. Da quel momento termina il rapporto contrattuale fra i due contraenti.
- **"Gao Ling Yang Lao Jin Tie"**, letteralmente significa "prestazione pensionistica per la vecchiaia avanzata ". L'assicuratore paga all'assicurato un'annualità pari al 18% del capitale assicurato per tutto il periodo di sopravvivenza dell'assicurato dagli 85 anni ai 105 anni.
- **"Man Qi Zhu Shou Jin"**, letteralmente significa "capitale di regalo alla scadenza". La compagnia d'assicurazione corrisponde all'assicurato un capitale pari a tre volte il capitale assicurato quando l'assicurato sopravvive al momento della scadenza del contratto, cioè all'età di 105 anni.

- **“Shen Gu Bao Xian Jin”** è l’assicurazione in caso di morte:
    - **decesso dell’assicurato con età inferiore ai 18 anni**: l’assicuratore paga al beneficiario un importo secondo i premi d’assicurazione pagati.
    - **decesso dell’assicurato con un’età superiore ai 18 anni e inferiore ai 65 anni**:
        - **nell’arco di 180 giorni dall’entrata in vigore del contratto d’assicurazione**, l’assicuratore paga al beneficiario un capitale pari al 105% dell’importo totale dei premi d’assicurazione pagati in caso di decesso dell’assicurato a causa della malattia. Da quel momento termina il contratto.
        - **Dopo 180 giorni dall’entrata in vigore del contratto d’assicurazione**, l’assicuratore paga al beneficiario un capitale composto dalla somma del capitale assicurato e dai premi già versati in caso di decesso dell’assicurato a causa della malattia. Dopo il pagamento cessa il contratto.
        - **Decesso dell’assicurato in caso di infortunio,** l’assicuratore paga al beneficiario un capitale calcolato in base al capitale assicurato e ai premi già versati. Dopo il pagamento cessa il contratto.
- **L’assicurazione per il caso di morte accidentale,** prevede in aggiunta della “Shen Gu Bao Xian Jin” la triplicazione del capitale garantito nel caso in cui il decesso sia dovuto a causa accidentale e avvenga entro 180 giorni dall’evento, con nesso di causalità, per gli assicurati dai 18 anni ai 65 anni.
- **I dividendi:** il pagamento dei dividendi è incerto perché ciò dipende dall’utile raggiunto dai prodotti assicurativi con dividendi ed il loro livello dipende dalla gestione complessiva dell’impresa d’assicurazione.

Esempio 5.1:

Il signore Chen a 30 anni con un reddito annuo pari a 200.000 yuan acquista una polizza He Zhong You Nian Yang Lao Ding Tou Liang Quan Bao Xian con le seguenti caratteristiche:

- Capitale assicurato: 50.000 yuan;
- Periodo d'assicurazione. fino all'età di 105 anni;
- Periodo di pagamento dei premi: 20 anni;
- Premio annuo: 11.560 yuan.

"Chi Xu Bao Xian Jin": Chen riceve 1734 yuan dopo il terzo anno dall'entrata in vigore del contratto e 578 yuan all'anno dal quarto anno fino a 65 anni.

$$11560 \times 15\% = 1734$$

$$11560 \times 5\% = 578$$

"Sheng Cun Bao Xian Jin": Chen percepisce 7.500 yuan dopo il terzo anno dall'entrata in vigore del contratto e 2.500 yuan all'anno dal quarto anno fino a 65 anni.

$$50000 \times 15\% = 7500$$

$$50000 \times 5\% = 2500$$

"Yang Lao Nian Jin": Chen percepisce 9.000 yuan all'anno dai 65 anni ai 105 anni, se sopravvivesse fino all'età di 105 anni, riceverà un ammontare complessivo pari a 360.000 yuan.

$$50000 \times 18\% = 9000$$

$$9000 \times (105 - 65) = 360000$$

"Gao Ling Yang Lao Jin Tie": Chen percepisce 9000 yuan all'anno dai 85 anni ai 105 anni, se sopravvivesse fino all'età di 104 anni, riceverà un ammontare complessivo pari a 180.000 yuan.

$$50000 \times 18\% = 9000$$

$$9000 \times (105 - 85) = 180.000$$

Se Chen decede prima di compiere 85 anni, l'assicuratore paga in una unica rata all'erede o al beneficiario differente dall'assicurato un capitale corrispondente alla somma delle annualità pensionistiche ancora non corrisposte.

"Man Qi Zhu Shou Jin": Chen riceverà all'età di 105 anni in una unica rata un ammontare pari a 150.000 yuan.

$$50000 \times 3 = 150000$$

"Shen Gu Bao Xian Jin": Se il signor Chen decede prima di compiere 65 anni, il beneficiario può ricevere al massimo 281.200 yuan, ma se la morte è dovuta a una causa accidentale, l'importo massimo del capitale che l'assicuratore risponde è pari a 431.200 yuan.

$$11560 \times 20 + 50000 = 281200$$

$$281200 + 50000 \times 3 = 431200$$

5.5.3 Prodotto vita pensionistici (2)

La polizza vita pensionistica si intitola: "**Guo Shou Fu Lu Man Tang Yang Lao Nian Jin Bao Xian con dividendi**" è meno complicata rispetto al prodotto descritto nel paragrafo 5.5.2. Di seguito vengono presentate le caratteristiche principali di questa polizza grazie alla scheda tecnica fornita dalla China Life Insurance Company.

Fascia d'età per la domanda d'assicurazione: 30 giorni-64 anni.

Modalità di erogazione della pensione: l'assicurato può scegliere fra il pagamento mensile o annuale e in più sceglie anche l'età da quando iniziare a percepire la pensione ossia: 50, 55, 60 o 65 anni.

Copertura d'assicurazione: l'assicurato può scegliere fra l'erogazione della pensione per 20 anni continuativi o fino all'età di 85 anni.

Modalità di pagamento del premio: l'assicurato può scegliere fra il pagamento del premio unico o dilazionato in 5, 10 e 20 anni.

Responsabilità dell'assicuratore: L'assicuratore garantisce un pagamento mensile o annuale all'assicurato dal momento in cui ha inizio l'erogazione della pensione. L'assicurato può scegliere una pensione costante o una pensione crescente, che cresce con un tasso pari al 5% rispetto all'anno precedente.

- **Decesso dell'assicurato in caso di malattia**: se l'assicurato decede prima d'iniziare a percepire la pensione, l'impresa d'assicurazione paga al beneficiario l'importo maggiore fra l'ammontare di premi versati e il valore attualizzato della polizza, definito dall'impresa d'assicurazione al momento della stipula del contratto. Dopo il pagamento cessa il rapporto contrattuale fra la compagnia d'assicurazione e l'assicurato.
- **Decesso dell'assicurato in caso d'infortunio:** se l'assicurato decede prima d'iniziare a percepire la pensione, l'impresa d'assicurazione paga al beneficiario l'importo maggiore fra il 200% dell'ammontare di premi versati e il valore attualizzato della polizza. Dopo il pagamento cessa il contratto.
- **Decesso dell'assicurato durante il periodo d'erogazione della pensione:** l'impresa d'assicurazione paga al beneficiario un'unica rata composta dalle prestazioni pensionistiche non ancora erogate dall'anno del decesso alla scadenza del contratto. Dopo il contratto cessa il rapporto contrattuale fra le parti.

I dividendi: il loro pagamento dei dipende dall'utile raccolto dai prodotti vita con dividendi.

Conclusioni

In questo capitolo abbiamo visto le principali caratteristiche dell'assicurazione vita, la sua classificazione, le fasi del suo sviluppo e l'analisi dell'attuale settore assicurativo vita nel mercato cinese, dove le prime cinque compagnie d'assicurazione vita occupano circa il 70% della quota di mercato cinese. Nell'ultima parte del capitolo ci siamo focalizzati alla presentazione dell'importanza dei prodotti vita pensionistici per lo sviluppo del terzo pilastro e abbiamo presentato in dettaglio due prodotti previdenziali.

Conclusioni

La lettura di questo elaborato permette di maturare una conoscenza sulle principali caratteristiche del sistema previdenziale cinese. L'elaborato si pone come un lavoro che raggruppa molte normative di regolamentazione e vari studi effettuati sul tema stesso. Esso è strutturato in modo logico, iniziando con l'evoluzione del sistema previdenziale, la descrizione del vecchio e dell'attuale sistema, le principali cause della riforma sociale, finendo con la collocazione a livello internazionale del sistema previdenziale cinese, le critiche sulle problematiche correnti fino alla presentazione dei prodotti vita pensionistici, elemento cruciale per lo sviluppo del terzo pilastro. Il sistema sociale cinese ha origine a partire dagli anni '50; esso copriva, inizialmente, solamente i dipendenti pubblici ma grazie agli esperimenti e alle riforme compiuti negli ultimi vent'anni, oggi la copertura è estesa anche ai dipendenti urbani del settore privato e ai residenti urbani e non urbani. Si ricorda che i dipendenti pubblici sono regolamentati dal governo centrale, mentre gli altri soggetti sono regolamentati a livello locale. Il sistema previdenziale cinese è un sistema ancora molto giovane ma deve già affrontare il problema dell'invecchiamento della propria popolazione prima di essere economicamente potente come gli altri Paesi sviluppati che hanno affrontato lo stesso problema in condizioni economicamente migliori. Sono stati presentati altri problemi dell'attuale sistema previdenziale ma nel contempo anche delle possibili soluzioni per un miglioramento del sistema stesso, in ottica di rafforzamento degli obiettivi, come l'adeguatezza, l'accessibilità, la stabilità e la robustezza. Questo elaborato si è limitato ad analizzare alcuni svantaggi del sistema frammentato attraverso il caso concreto della città di "Wujiang", che rispecchia tante altre situazioni in Cina, per confermare l'esigenza di un sistema pensionistico unico come una delle possibili soluzioni.

Appendice

Il contratto delle assicurazioni vita

1. Il significato del contratto delle assicurazioni vita

Secondo la definizione riportata nell'art.2 del Diritto Contrattuale della Repubblica Popolare Cinese, il contratto consiste nella costituzione, la modifica e la risoluzione di diritti ed obbligazioni civili tra persone fisiche, giuridiche ed altre organizzazioni (Zhong Hua Ren Min Gong He Guo He Tong Fa, 1999).

Il contratto d'assicurazione è un accordo vincolante in conformità con le leggi. Secondo l'accordo tra le due parti, l'assicurato ha l'obbligo di pagare i premi assicurativi e il diritto di rivendicazione dopo la verifica del fatto previsto contrattualmente; l'assicuratore ha il diritto a ricevere i premi assicurativi e ha l'obbligo di garantire all'assicurato un capitale o un rimborso economico dopo l'avvenimento del fatto previsto dal contratto stesso.

Le assicurazioni sulla vita sono una tipologia di contratto tra quelli assicurativi e hanno come oggetto la durata di vita o la salute dell'assicurato. L'assicurato della polizza vita ha l'obbligo di pagare i premi d'assicurazione secondo gli accordi del contratto. L'assicuratore ha l'obbligo di pagare il capitale all'assicurato nel caso di

morte, invalidità o malattia prima che scada il contratto o che egli raggiunga l'età definita come termine all'interno del contratto.

2. Caratteristiche del contratto

Le caratteristiche del contratto di assicurazione vengono distinte in due parti, le caratteristiche comuni e le caratteristiche tipiche del contratto di assicurazione vita.

- Le caratteristiche comuni del contratto d'assicurazione sono:

    1. È un contratto di massima buona fede, il principio della massima buona fede viene fissato come principio standard per la costituzione del contratto di assicurazione ed è specificato nel diritto delle assicurazioni.

    2. È un contratto che richiede la forma scritta, nella quale vengono specificati i diritti e i doveri delle due parti e ha la funzione di prova di costituzione del contratto stesso. Nell'articolo 13 del Diritto delle Assicurazioni (Bao Xian Fa) si afferma che il contratto viene costituito quando l'assicurato richiede l'assicurazione e l'assicuratore accetta, dopo di che l'assicurato deve fornire tempestivamente la polizza assicurativa o altro documento attestante l'avvenuta assicurazione.

    3. È un contratto bilaterale, con la quale i due contraenti hanno sia obblighi che doveri. Nel contratto delle assicurazioni vita, l'assicuratore ha il diritto di ricevere i premi di assicurazione e l'obbligo di rimborsare in caso si verificasse l'evento assicurato, mentre l'assicurato ha il diritto di ricevere il rimborso e l'obbligo di pagare i premi.

    4. È un contratto oneroso, con la quale i due contraenti hanno diritti ma nel contempo anche doveri contrattuali. I doveri dell'assicurato e dell'assicuratore sono rispettivamente il pagamento del premio e il pagamento del capitale. Bisogna specificare che il pagamento del capitale non è certo, avviene solamente al verificarsi dell'evento assicurato.

5. E' un contratto con il quale un contraente definisce il contenuto del contratto e l'altra parte può solo aderire o meno ad esso, quindi non ha il potere di modificarne le caratteristiche. Si precisa inoltre che grazie all'intensa competizione all'interno del settore assicurativo, gli assicurati hanno aumentato il loro potere contrattuale, dando così la possibilità di chiedere alcune modifiche su contratti standard.

6. È un contratto di natura aleatoria; ciò significa che al momento della stipula i contraenti non sono a conoscenza di come si concluderà. È certo che l'assicurato paga all'assicuratore i premi di assicurazione, mentre l'assicuratore adempie il suo dovere di pagamento del capitale solo in caso di avvenimento dell'evento assicurato.

- le caratteristiche tipiche del contratto d'assicurazione vita sono:

1. La maggior parte delle polizze vita hanno la natura di pagamenti già fissati nel momento della stipula del contratto. Innanzitutto, l'ammontare del capitale che paga l'assicuratore all'assicurato non è un importo calcolato a seconda del valore della vita del soggetto assicurato (paragrafo 5.1), il quale è molto difficile da definire. Infatti, questo ammontare di capitale viene calcolato secondo l'esigenza e la capacità contributiva dell'assicurato. Quando si verifica l'evento assicurato, l'assicuratore paga un capitale fissato contrattualmente, senza alcuna variazione dell'importo accordato.

2. L'interesse del contratto di assicurazione vita deriva dalla relazione tra il richiedente l'assicurazione e l'assicurato. Il richiedente l'assicurazione ha l'interesse di assicurare la propria vita o la salute, ma può avere l'interesse anche nei confronti di soggetti con legame di sangue. Il richiedente l'assicurazione ha l'interesse di assicurare soggetti aventi relazioni economiche con esso, ma per costituire una polizza vita su questi soggetti, necessita anche dell'accettazione dal soggetto assicurato.

3. Il termine del contratto di assicurazione vita è di solito a lungo termine. Sia il termine di scadenza del pagamento dei premi di assicurazione che quello di pagamento della rendita o del capitale possono avere un termine di scadenza maggiore di dieci anni. Questo termine dipende dai fattori

seguenti che sono: la tipologia della polizza di assicurazione, l'età dell'assicurato e la scelta del richiedente dell'assicurazione. A causa della scadenza a lungo termine, la gestione della polizza subisce la vulnerabilità del tasso di interesse, dell'inflazione e dell'imprecisione della previsione. In questi anni sono stati introdotti nuovi prodotti assicurativi, i quali hanno la caratteristica di risparmio e di investimento, diminuendo in tale modo l'influenza di vari fattori sulla polizza vita a lungo termine.

3 La classificazione del contratto

Secondo i diversi criteri di classificazione ci sono vari contratti di assicurazione vita, che sono principalmente classificati nei seguenti modi:

1. Classificazione secondo la copertura. Divide il contratto di assicurazione vita in tre categorie: contratto di assicurazione vita in senso stretto, contratto di assicurazione contro gli infortuni sulla vita e contratto di assicurazione sulla salute.

   - Il contratto di assicurazione vita in senso stretto ha come oggetto la vita dell'assicurato e utilizza come condizione di pagamento del capitale la sopravvivenza o la morte del soggetto assicurato. Il contratto di rendita vitalizia è un contratto di assicurazione vita in senso stretto.

   - Il contratto di assicurazione contro gli infortuni sulla vita ha come condizione di pagamento del capitale la morte o l'invalidità causata dagli infortuni sulla vita.

   - Il contratto di assicurazione sulla salute ha come oggetto di assicurazione la salute dell'assicurato. L'assicuratore garantisce all'assicurato entro il periodo di assicurazione il rimborso delle spese sanitarie e del mancato guadagno dovuto agli infortuni o malattie.

Il contratto di assicurazione sulla salute è un contratto con caratteristiche atipiche. In primo luogo, esso ha natura di rimborso, invece che di pagamento come per i contratti di assicurazione vita standard. In secondo luogo, il contratto di assicurazione sulla salute permette la surrogazione[16], la quale non è prevista per gli altri contratti di assicurazione vita. I rischi che l'assicuratore subisce in un contratto di assicurazione sulla salute sono difficilmente prevedibili.

2. Classificazione secondo la durata del contratto di assicurazione. Divide il contratto di assicurazione vita in due categorie di contratto, uno a breve termine e l'altro a lungo termine.

   - Il contratto a breve termine ha durata inferiore o uguale all'anno, in particolare il contratto di assicurazione contro gli infortuni sulla vita è sostanzialmente a breve termine, per esempio l'assicurazione contro gli infortuni sull'aereo.

   - Il contratto a lungo termine ha durata superiore all'anno e ciò vale per la maggior parte dei contratti di assicurazione.

3. Classificazione secondo il numero dei soggetti assicurati. Divide il contratto di assicurazione vita in contratti assicurativi individuali, congiunti o di gruppo.

   - Il contratto assicurativo individuale è costituito da un assicurato.

   - Il contratto assicurativo congiunto è costituito da due o più individui che hanno una relazione specifica, per esempio i genitori, figli, fratelli o collaboratori ecc.

   - Il contratto assicurativo di gruppo garantisce un gruppo specifico di persone, che possono essere per esempio i dipendenti di una società

4. Classificazione secondo la natura del contratto. Divide il contratto in due categorie: contratto di assicurazione con natura di rimborso e contratto di assicurazione con natura di pagamento.

[16]Il diritto della compagnia d'assicurazione che ha pagato l'indennizzo, di sostituirsi all'assicurato nei diritti verso il terzo responsabile, colui che ha causato il danno.

- Il contratto con natura di pagamento consiste, appunto, nel pagamento di un ammontare definito al momento della stipula del contratto. L'importo di capitale assicurato viene corrisposto all'assicurato in caso di verifica dell'evento incerto definito contrattualmente.

- Il contratto con natura di rimborso consiste nel rimborsare le perdite reali subite dall'assicurato in caso d'infortunio, come per esempio nel caso dell'assicurazione sulla salute.

5.4 Le forme del contratto di assicurazione sulla vita

Ci sono diverse forme scritte di contratto di assicurazione sulla vita che di seguito vengono elencate.

1. "**Tou Bao Dan**", che letteralmente significa modulo di domanda, è la domanda che il richiedente di assicurazione presenta all'assicuratore in forma scritta. Il modulo di domanda in sé non costituisce il testo del contratto formale ma il suo contenuto può influenzare l'efficacia del contratto.

2. "**Bao Xian Dan**" significa polizza assicurativa, esso è il documento più importante tra le forme scritte. Nella polizza assicurativa vengono riportati il contenuto del contratto d'assicurazione, i diritti e i doveri dei contraenti.

3. "**Zhan Bao Dan**" significa polizza assicurativa provvisoria, la quale ha la stessa funzione della polizza assicurativa, quindi la sostituisce nel primo periodo quando essa non è ancora pronta. L'unica differenza consiste nella durata, questo documento è valido per un breve termine e perde validità quando viene sostituito dalla polizza assicurativa definitiva.

4. "**Bao Xian Ping Zheng**" è il certificato di assicurazione che viene emesso dall'assicuratore ed è un documento scritto che attesta la stipulazione del

contratto. Questo documento ha lo stesso valore giuridico della polizza assicurativa, ma il suo contenuto è semplificato. Ci sono due principali certificati di assicurazione, il primo è il certificato di assicurazione vita contro gli infortuni; questo viene utilizzato nel settore dei servizi pubblici, nel trasporto dei passeggeri, nei servizi turistici, dove la frequenza dei consumatori non permette la stipula del contratto assicurativo standard, per esempio viene stampato il contenuto essenziale di assicurazione nei biglietti d'aereo e il premio d'assicurazione viene pagato assieme all'acquisto del biglietto stesso. L'altro certificato è il certificato di assicurazione vita del gruppo, perché la polizza di assicurazione viene custodita dal rappresentante del gruppo e a tutti i membri del gruppo vengono consegnati i certificati di assicurazione.

L'avanzata tecnologia ha permesso lo sviluppo elettronico delle polizze assicurative. Nell'ottobre del 1999 è entrato in vigore il nuovo Diritto Contrattuale, nel quale viene aggiunta all'articolo 11 la forma elettronica dei contratti di assicurazione. Nello stesso articolo viene specificato che la forma scritta si intende per contratti, lettere e documenti elettronici, come telegrammi, telex, fax, scambi di dati elettronici o posta elettronica. Il nuovo Diritto Contrattuale ha permesso lo sviluppo del settore assicurativo in rete, e il 1° aprile 2005 è entrato in vigore Zhong Hua Ren Min Gong He Guo Dian Zi Qian Ming Fa (il diritto delle firme elettroniche della Repubblica Popolare Cinese). Secondo le sue regole, la firma elettronica ha lo stesso valore giuridico della firma a mano. L'assicurazione vita contro gli infortuni ha maggiore sviluppo in rete e si tratta sostanzialmente di polizze a breve termine.

Bibliografia

Chen X. (2012) Pension Liabilities and Government Funding Countermeasures in China. *Compensation & Benefits Review,* 44(1) 34-39.

Chen Y. (2010) Lun Wo Guo Yang Lao Jin De Ti Dai Lv. *Xue Hai*, 6: 31-35.

Chen Y. (2013*) Zhong Guo Yang Lao Jin Shou Yi Lv Di Yu Tong Zhang Lv Shu Nian Sun Shi 6000 Yi Yuan.* http://finance.people.com.cn/n/2013/0716/c66323-22215930.html. Accesso il 17 luglio 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2005) *2004 Nian 1-12 Yue Bao Xian Ye Jing Ying Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5201/info18326.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2005) *2004 Nian 1-12 Yue Ren Shen Xian Gong Si Bao Fei Shou Ru Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5203/info18451.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2006) *2005 Nian 1-12 Yue Bao Xian Ye Jing Ying Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5201/info26582.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2006) *2005 Nian 1-12 Yue Ren Shen Bao Xian Gong Si Bao Fei Shou Ru Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5203/info27381.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2007) *2006 Nian 1-12 Yue Bao Xian Ye Jing Ying Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5201/info41881.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2007) *2006 Nian 1-12 Yue Ren Shen Bao Xian Gong Si Bao Fei Shou Ru Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5203/info41879.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2008) *2007 Nian 1-12 Yue Bao Xian Ye Jing Ying Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5201/info63415.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2008) *2007 Nian 1-12 Yue Ren Shen Bao Xian Gong Si Yuan Bao Xian Bao Fei Shou Ru Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5203/info63413.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2009) *2008 Nian 1-12 Yue Bao Xian Ye Jing Ying Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5201/info92076.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2009) *2008 Nian 1-12 Yue Ren Shen Bao Xian Gong Si Yuan Bao Xian Bao Fei Shou Ru Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5203/info92060.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2010) *2009 Nian 1-12 Yue Bao Xian Ye Jing Ying Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5201/info121285.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2010) *2009 Nian 1-12 Yue Ren Shen Bao Xian Gong Si Yuan Bao Xian Bao Fei Shou Ru Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5203/info121283.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2011) *2010 Nian 1-12 Yue Bao Xian Ye Jing Ying Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5201/info154117.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2011) *2010 Nian 1-12 Yue Ren Shen Bao Xian Gong Si Yuan Bao Xian Bao Fei Shou Ru Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5203/info154121.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2012) *2011 Nian 1-12 Yue Bao Xian Ye Jing Ying Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5201/info191553.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2012) *2011 Nian 1-12 Yue Ren Shen Bao Xian Gong Si Yuan Bao Xian Bao Fei Shou Ru Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5203/info191551.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2013) *2012 Nian 1-12 Yue Bao Xian Ye Jing Ying Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5201/info234401.htm. Accesso il 2 settembre 2013.

China Insurance Regulatory Commission (2013) *2012 Nian Ren Shen Bao Xian Gong Si Yuan Bao Xian Bao Fei Shou Ru Qing Kuang Biao*. http://www.circ.gov.cn/web/site0/tab5203/info234403.htm. . Accesso il 2 settembre 2013.

Consiglio di Stato (1978) *Guo Wu Yuan Guan Yu Ban Fa (Guo Wu Yuan Guan Yu An Zhi Lao Ruo Bing Can Gan Bu De Zan Xing Ban Fa) He (Guo Wu Yuan Guan Yu Gong Ren Tui Xiu, Tui Zhi De Zan Xing Ban Fa) De Tong Zhi.*

Consiglio di Stato (1995) *Guo Wu Yuan Guan Yu Shen Hua Qi Ye Zhi Gong Yang Lao Bao Xian Zhi Du Gai Ge De Tong Zhi (Guo Fa [1995] 6 Hao).*

Consiglio di Stato (1997) *Guo Wu Yuan Guan Yu Jian Li Tong Yi De Qi Ye Zhi Gong Ji Ben Yang Lao Bao Xian Zhi Du De Jue Ding (Guo Fa [1997] 26 Hao).*

Consiglio di Stato (1997) *Guo Wu Yuan Guan Yu Yin Fa Wan Shan Cheng Zhen She Hui Bao Zhang Ti Xi Shi Dian Fang An De Tong Zhi (Guo Fa [2000] 42 Hao).*

Consiglio di Stato (2005) *Guo Wu Yuan Guan Yu Wan Shan Qi Ye Zhi Gong Ji Ben Yang Lao Bao Xian Zhi Du De Jue Ding (Guo Fa [2005] 38 Hao).*

Consiglio di Stato (2009) *Guo Wu Yuan Guan Yu Xin Nong Cun She Hui Yang Lao Bao Xian Shi Dian De Zhi Dao Yi Jian (Guo Fa [2009] 32 Hao).*

Consiglio di Stato (2011) *Guo Wu Yuan Guan Yu Kai Zhan Cheng Zhen Ju Min She Hui Yang Lao Bao Xian Shi De Zhi Dao Yi Jian (Guo Fa [2011] 18 Hao).*

Dong Y. e Feng M. (2009) Wo Guo Ge Ren Chu Xu Xing Yang Lao Bao Xian Fa Zhan Tang Xi. Management Observer, (6): 57-58.

DPR 15/1999 della Repubblica Popolare Cinese. *Zhong Hua Ren Min Gong He Guo He Tong Fa*.

Du S. (2013) *Shi Da Shou Xian Gong Si 2013 Zhu Li Chan Pin Da Pai Ming.* http://industry.ijjnews.com/system/2012/12/31/010018788.shtml. Accesso il 10 novembre 2013.

Guo Shou Fu Lu Man Tang Yang Lao Nian Jin Bao Xian (Fen Hong Xing) Li Yi Tiao Kuan. http://www.echinalife.com/product/gerenbaoxian/yanglaobaoxian/fulumantang.html?ser=baidu&WT.srch=1&key=0276&uni=035. Accesso il 30 dicembre 2013.

He Zhong You Nian Yang Lao Ding Tou Liang Quan Bao Xian (Fen Hong Xing). http://www.unionlife.com.cn/product/info5497.htm. Accesso il 15 gennaio 2014.

Hu N. e Yang Y. (2012) The Real Old-Age Dependency Ratio and the Inadequacy of Public Pension Finance in China. *Population Ageing*, 5(2012): 193-209.

Hu X. (2009) *Zheng Fu De Cai Zheng Bu Tie Shi Xin Nong Bao Zheng Ce Zui He Xin De Yi Dian.* http://www.gov.cn/zxft/ft188/content_1417705.htm. Accesso il 30 luglio 2013.

Li F. (2013) Guan Yu Ji Hua Sheng Yu Xin Zheng Ce Wen Ti De Yan Jiu. *Magnificent Writing*, (20).

Li L. e Liu D. (2010) Mei Guo Yang Lao Bao Xian Zhi Du Gai Ge Ji Qi Dui Wo Guo De Qi Shi. *Contemporary Economy & Management*, 32(10): 87-90.

Liu D. (2010) *Ren Shen Bao Xian.* Pechino: ChinaFinancial Publishing House.

Liu, Y. (2012) Yang Lao Jin Ji Suan Gong Shi: She Bao Bing Fei Jiao De Yue Duo Yue Hua Suan. *Zheng Juan Shi Chang Zhou Kan*.

Lu J. (2012) *Cong Guo Ji Yang Lao Jin Zhi Du Ping Jia Ti Xi Kan Zhong Guo Yang Lao Jin Zhi Du De Wen Ti Ji Dui Ce.* http://www.rky.org.cn/c/cn/news/2012-03/02/news_12098.html. Accesso il 17 luglio 2013.

Ministero del Lavoro (1995) *Guan Yu Jian Li Qi Ye Bu Chong Yang Lao Bao Xian Zhi Du De Yi Jian De Tong Zhi. (Lao Bu Fa [1997] 464 Hao).*

Ministry of Labour and Social Security of the People's Republic of China (2010) *Li Nian Quan Guo Li Xiu, Tui Xiu,Tui Zhi Ren Yuan Nian Mo Ren Shu*.

National Health and Family Planning Commission of the People's Republic of China (2013) *[Zhong Guo Ren Kou Bao]Tiao Zheng Wan Shan Sheng Yu Zheng Ce Xi Lie Ping Lun Zhi Yi: Chong Fen Ken Ding Ji Hua Sheng Yu De Ju Da Cheng Jiu.* http://www.nhfpc.gov.cn/xcs/wzbd/201311/9382fa15040742f382e5f4beadd9355a.shtml. Accesso il 22 novembre 2013.

OCSE (2009) *Pensions at a Glance: Special Edition: Asia/Pacific.*

OCSE (2013) *Pensions at a Glance 2013: OECD and DG20 indicators.*

Shen S., Li F. e Tanui J. (2011) Quality of Life and Old Age Social Welfare System for the Rural Elderly in China. *Ageing Int* 37(2012): 285-299.

Song S. e Chu G. (1997) Social security reform in China: The case of old-age insurance. *Contemporary Economic Policy*, XV(1074-3529): 85-93.

Tang J. (2013) *Yang Lao Jin Ti Dai Lv Lian Jiang Jing Shi Yang Lao Jin Gai Ge Yao Ji Shi Che Di.* http://opinion.people.com.cn/n/2013/1104/c1036-23427433.html. Accesso il 7 novembre 2013.

Tang Z. e Ren L. (2013) Wo *Guo Qi Ye Yang Lao Jin Ti Dai Lv Die Po Guo Ji Jing Jie Xian, Tui Xiu Cha Ju You Kuo Da Zhi Shi*. http://sn.people.com.cn/n/2013/1101/c190216-19824126-3.html. Accesso il 7 novembre 2013.

Ufficio delle Risorse Umane e della Previdenza Sociale di Shanghai (2013) *Guan Yu Ben Shi 2012 Nian Zhi Gong Ping Jun Gong Zhi You Guan Shi Yi De Tong Zhi (Hu Ren She Zong (2013) 151 Hao).*

Wan F. (2012) *China Life Insurance Development Report*. Pechino: ChinaFinancial Publishing House.

Wang K., Guan J. E Xia J. (2013) *Cun Kuan Li Lv Pao Bu Guo CPI: Zhong Guo Nong Min Yang Lao Jin Mian Lin Bian Zhi Feng Xian.* http://finance.people.com.cn/n/2013/0915/c1004-22924527.html. Accesso il 30 ottobre 2013.

Wang X. e Qiao Y. (2013) Design and Evaluation for Civil Servants Pension Reform in China. Social Security Studies, 2: 39-47.

Williamson J. e Deitelbaum C. (2004) Social security reform: Does partial privatization make sense for China?. *Journal of Aging Studies,* 19(2005): 257-271.

Xiang Yu X. (2011) Guo Wai Yang Lao Bao Xian Zhi Du Gai Ge Ji Qi Dui Wo Guo De Qi Shi. *Cai Hui Yue Kan,* (11): 79-80.

Zhang N., Guo M. e Zheng X. (2012) China: Awakening Giant Developing Solutions to Population Aging. *The Gerontologist*, 52(5): 589-596.

Zhang Z. e Cheng Z. (2012) Wo Guo Ji Chu Yang Lao Jin Ji Suan Fang Fa De You Hua Lu Jin. *Jianghai Academic Journal*, 5: 144.145.

Zheng B. (2009) Zhong Guo She Hui Bao Xian "Sui Pian Hua Zhi Du" Wei Hai Yu "Sui Pian Hua Chong Dong" Tan Yuan. Social Security Studies, (1): 209-224.

Zhu Y. (2009) *Shen Me Shi Ge Ren Chu Xu Xing Yang Lao Bao Xian?*. http://finance.people.com.cn/GB/1040/59941/78627/134688/8754217.html. Accesso il 5 maggio 2013.