

## **Per scelta o per forza: l'innalzamento dell'età di pensionamento in Italia**

di Michele Belloni e Margherita Borella\*

### **1. Introduzione**

L'andamento demografico dei maggiori paesi industrializzati, e in particolare l'aumento della vita attesa unito ad un calo della natalità, causa problemi di sostenibilità finanziaria ai sistemi pensionistici pubblici finanziati con un meccanismo a ripartizione. A partire dagli anni Novanta, la maggior parte dei paesi europei ha attuato riforme dei sistemi previdenziali pubblici per garantirne la sostenibilità futura: le riforme effettuate contengono mix diversi di misure volte a sanare i bilanci previdenziali, includendo tra queste l'aumento degli oneri contributivi durante la vita attiva, la riduzione dei benefici pensionistici e l'aumento dell'età media di pensionamento.

In particolare, grande attenzione hanno ricevuto le misure volte a incrementare l'età media di pensionamento e, conseguentemente, ad allungare la vita lavorativa media. Esse sono ritenute efficaci, in quanto agiscono su entrambi i lati del bilancio degli enti di previdenza, riducendo le uscite e allo stesso tempo aumentando le entrate; sono inoltre "naturali", data la natura demografica del problema, perché si propongono di allocare almeno una parte della "porzione di vita aggiuntiva" delle giovani generazioni all'attività lavorativa.

Questi principi sono stati ribaditi in sede europea, dove si è deciso di fissare due obiettivi, strettamente legati l'uno all'altro, relativi alle scelte di uscita dal mercato del lavoro dei lavoratori anziani in Europa. Più in dettaglio, nei meeting di Stoccolma e di Barcellona si è stabilito che entro il 2010 metà della popolazione dell'UE nella fascia di età 55-64 anni dovrà essere occupata, e che, entro la stessa data, l'età media effettiva di uscita dal mercato del lavoro dovrà aumentare di 5 anni.

Se l'obiettivo di aumentare l'età media di pensionamento è quindi largamente condiviso, non altrettanto si può dire delle misure volte ad ottenere un effettivo posticipo del pensionamento. Tra le politiche effettuate nei paesi appartenenti all'Unione Europea, in particolare, si evidenziano due orientamenti di fondo: il primo si basa sulla libertà di scelta degli individui che accedono al pensionamento, e quindi si propone, tramite incentivi di tipo finanziario, di indurre gli individui a posticipare volontariamente l'uscita dal mercato del lavoro. Oltre agli incentivi finanziari al posticipo ad hoc, costituiscono il cuore di queste politiche quelle riforme strutturali ispirate al principio della neutralità attuariale, in particolare quelle che hanno introdotto sistemi pensionistici a contribuzione nozionale definita in luogo dei precedenti sistemi a beneficio definito. Il secondo orientamento si basa al contrario sull'obbligatorietà del momento di pensionamento, tramite restrizioni all'accesso ai benefici pensionistici, eliminazione di vie di uscita privilegiate per determinate categorie di lavoratori e così via.

Esempi di entrambi gli orientamenti si trovano nella legislazione previdenziale italiana, che

---

\*Center for Research on Pensions and Welfare Policies (CeRP), Via Real Collegio, 30 - 10024 Moncalieri (Torino), Italy  
Tel. +390116705040 - Fax +390116705042 - E-mail: belloni@cerp.unito.it, borella@cerp.unito.it.

a partire dall'inizio degli anni Novanta ha avuto una continua evoluzione proponendo diversi mix di politiche volte ad assicurare la sostenibilità finanziaria del sistema previdenziale tramite l'allungamento della vita lavorativa. Lo studio delle riforme italiane rappresenta quindi un'opportunità per valutare vantaggi e svantaggi delle diverse politiche economiche.

In ciò che segue, si proporrà dapprima una rassegna teorica delle possibili implicazioni di politiche volte a perseguire l'allungamento della vita lavorativa tramite incentivi (e quindi libertà di scelta per gli individui) e tramite vincoli (e quindi obbligatorietà). Quindi, nel paragrafo 3, si descriveranno le diverse riforme del sistema previdenziale effettivamente attuate in Italia dagli anni Novanta in poi, mettendo in luce con quali strumenti queste si siano proposte di aumentare l'età media di pensionamento. Il paragrafo 4 propone un'analisi dell'evidenza empirica sull'andamento dell'età di pensionamento nello stesso periodo e sulle previsioni per il futuro; il paragrafo 5 conclude il lavoro.

## **2. La teoria economica: incentivi contro obbligatorietà**

La valutazione delle implicazioni delle diverse politiche volte ad allungare la vita lavorativa verte su due aspetti chiave: la certezza dell'efficacia e gli effetti sul benessere collettivo determinati dalla distorsione nelle scelte di offerta di lavoro. È utile classificare le possibili politiche in due gruppi: politiche che impongono vincoli al pensionamento, e politiche che incentivano il posticipo della decisione di pensionamento, lasciando quindi libertà di scelta ai lavoratori. Appartengono al primo gruppo quelle politiche che limitano la possibilità di andare in pensione, ad esempio imponendo requisiti minimi di età o di numero di anni di contribuzione; al secondo gruppo appartengono invece quelle politiche che si propongono di aumentare il legame percepito tra contributi e benefici, in modo da minimizzare l'effetto distorsivo del sistema previdenziale sulle scelte di pensionamento degli individui. La riforma del 1995, che ha introdotto un sistema di calcolo della pensione di tipo contributivo, è un esempio di questo secondo gruppo di politiche. Come risulterà chiaro dall'analisi dei due gruppi di politiche, esiste un trade-off fra la certezza dell'efficacia e gli effetti sul benessere collettivo; inoltre, i vantaggi di un gruppo di politiche rappresentano anche i punti deboli dell'altro.

Con riferimento all'efficacia delle misure volte ad allungare la vita lavorativa, l'effetto di una politica è meno incerto nel caso di imposizione di vincoli alla decisione di pensionamento. Se un intervento normativo innalzasse i requisiti minimi per l'accesso al beneficio pensionistico, tutti quei lavoratori che, in assenza dell'intervento, avrebbero abbandonato l'attività lavorativa non appena fosse stato loro concesso, sarebbero necessariamente costretti a posticipare l'uscita. Gli altri lavoratori potrebbero invece non modificare il loro comportamento. In tal caso, l'intervento normativo si rivelerebbe efficace conducendo ad un aumento dell'età media di pensionamento. Tuttavia, nel caso in cui l'intervento si ripercuotesse negativamente sulle aspettative del secondo gruppo di lavoratori, i quali per timore di ulteriori interventi restrittivi decidessero di anticipare l'uscita rispetto a quanto programmato, l'intervento normativo potrebbe addirittura rivelarsi inefficace. Questo avverrebbe, però, solo se tale effetto riduttivo sull'età media di pensionamento prevalesse sull'effetto incrementativo derivante dal posticipo forzato nell'uscita dei lavoratori del primo gruppo.

L'efficacia di politiche volte a modificare gli incentivi finanziari al pensionamento è invece difficilmente prevedibile. Il punto cruciale per determinarne l'efficacia attesa è valutare il ruolo degli incentivi finanziari nella scelta di pensionamento. La letteratura empirica evidenzia come siano numerose le determinanti, e in particolare come variabili non finanziarie abbiano un ruolo rilevante nella scelta di pensionamento degli individui: dalle condizioni di salute alle caratteristiche socio-demografiche dell'individuo, dalle pressioni provenienti dall'impresa in cui il soggetto lavora (che in momento di crisi potrebbe voler ad esempio ridurre il numero dei

propri addetti partendo dagli anziani), al ruolo della famiglia (che agisce sia sulle preferenze, perché i coniugi possono desiderare di coordinare le proprie scelte di pensionamento, sia sul vincolo di bilancio, che include i redditi di tutti i componenti della famiglia). Se gli individui attribuissero agli incentivi finanziari un'importanza limitata rispetto agli aspetti appena elencati, affidarsi ad essi per aumentare l'età media di pensionamento potrebbe risultare poco efficace.

La distorsione nell'offerta di lavoro e il conseguente effetto negativo sul benessere individuale, e cioè il secondo aspetto chiave rispetto al quale si valutano le possibili politiche, è una tipica conseguenza dell'imposizione di vincoli alla scelta. Riprendendo l'esempio proposto in precedenza, tutti quegli individui per i quali il vincolo è stringente, cioè coloro i quali, in assenza di un intervento restrittivo, avrebbero scelto di ritirarsi dall'attività lavorativa, subiscono una perdita di benessere. Si può inoltre ipotizzare un possibile onere di efficienza al sistema produttivo: il combinarsi degli effetti dell'anzianità sull'esperienza, ma al tempo stesso sull'obsolescenza, del lavoratore, sono estremamente variabili da caso a caso.

L'effetto distorsivo di politiche volte invece a modificare gli incentivi finanziari dipende principalmente dal legame esistente (e percepito) fra contribuiti e benefici, e dal grado di neutralità attuariale del sistema pensionistico (Feldstein e Liebman, 2000). Se i benefici sono legati in modo stretto ai contribuiti — e in seguito si analizzerà quando ciò si realizza — il pagamento di contributi previdenziali rappresenta per l'individuo una forma di risparmio, seppure forzoso, e incide relativamente poco sull'offerta di lavoro e sulla decisione di pensionamento (Disney, 2004). Non vi è inoltre distorsione se, nonostante il risparmio obbligatorio indotto dal sistema pensionistico sia maggiore di quello che sarebbe liberamente scelto dall'individuo, il mercato del credito funziona perfettamente. In tal caso, infatti, l'individuo ha la possibilità di prendere a prestito la differenza fra il risparmio desiderato e quello effettivo e rimborsare il debito nel momento in cui l'eccesso di risparmio divenga a lui disponibile, annullando così l'imposizione.<sup>1</sup>

Se invece i benefici non sono legati in modo stretto ai contribuiti, la distorsione che complessivamente si realizza è data dalla somma di due effetti distorsivi: il primo discende dal pagamento dei contributi — che sono percepiti in tal caso come una “tassa” sul lavoro — e il secondo dalla riscossione della pensione, che è percepita come un “regalo” fatto dallo Stato all'individuo anziano. I contributi — del tipo “tassa sul lavoro” — producono un “effetto di reddito” e un “effetto di sostituzione”. Il primo, che conduce a un aumento dell'offerta di lavoro, consiste in una riduzione del reddito complessivo disponibile per una data offerta di lavoro. Il secondo, che conduce a una riduzione dell'offerta di lavoro, consiste invece in una riduzione del compenso relativo del lavoro rispetto al tempo libero. Poiché studi empirici mostrano che l'effetto di sostituzione tende a prevalere, l'introduzione di contributi non strettamente collegati ai benefici pensionistici determina tipicamente una riduzione dell'offerta di lavoro durante tutta la vita attiva e un'anticipazione della decisione di pensionamento. I benefici pensionistici — del tipo “regalo” agli anziani — producono invece esclusivamente un effetto di reddito, il quale provoca un ritiro anticipato dall'attività lavorativa.<sup>2</sup> L'effetto distorsivo globale è quindi un'anticipazione del pensionamento rispetto a un sistema che lega in modo stretto i benefici ai contribuiti.

Prima di concludere questo paragrafo, si ritiene utile approfondire la nozione di legame (stretto) tra pensione e contributi. È rilevante sia il legame effettivo sia il legame effettivamente percepito dall'individuo. Il legame effettivo dipende principalmente da tre fattori: dalle regole

---

<sup>1</sup> Si sta implicitamente assumendo parità fra i rendimenti dei contributi previdenziali e dei mercati finanziari.

<sup>2</sup> Si noti che ogni sistema pensionistico, indipendentemente dal legame che crea fra pensioni e contributi, determina sempre un anticipo nell'uscita dal mercato del lavoro rispetto al caso in cui non esista. Una delle principali ragioni della sua esistenza sta infatti proprio nel correggere (al rialzo) le decisioni di risparmio di individui “miopi”, che non risparmierebbero abbastanza per mantenere il livello di consumo desiderato una volta ritirati dal mercato del lavoro. Tali individui, in assenza di un qualsiasi sistema pensionistico, sceglierebbero una vita lavorativa più lunga. L'effetto di reddito descritto nel testo si verifica invece soltanto quando il sistema pensionistico non crea un legame stretto tra benefici e contributi, e la pensione è percepita come un “regalo” dello Stato.

di calcolo della pensione, dal rendimento relativo garantito dalla partecipazione al sistema pensionistico rispetto a quello fornito dai mercati finanziari per titoli privi di rischio, e dal sistema di finanziamento della pensione (Thompson, 1998). Il legame percepito dipende principalmente dal legame effettivo, ma anche da altri fattori quali il “vocabolario” usato dal legislatore (“conto di risparmio individuale”, per esempio, indica chiaramente l’esistenza di un legame stretto) e l’invio periodico agli iscritti di un estratto conto con previsioni sull’importo della propria pensione futura in scenari alternativi.

Per quanto riguarda il legame effettivo, il primo fattore determinante è rappresentato dalle regole di calcolo del beneficio pensionistico: se la pensione viene calcolata secondo il criterio del beneficio definito, dove l’importo della pensione dipende tipicamente dai salari della parte finale della carriera lavorativa, il legame contributi-pensioni sarà necessariamente debole. Se invece la pensione è calcolata secondo il criterio della contribuzione definita, dove la pensione dipende dai contributi pagati lungo l’intera carriera lavorativa, allora il legame sarà più stretto.

Possiamo inoltre affermare che la pensione e i contributi sono strettamente legati fra loro in un sistema pensionistico “attuarialmente neutro”. Può definirsi tale un sistema pensionistico che rispetta due condizioni: il valore attuale dei contributi pagati è uguale al valore attuale dei benefici ricevuti — cosicché l’intervento pubblico consiste per l’individuo in un mero trasferimento intertemporale di risorse — e inoltre è in grado di garantire all’individuo un rendimento ai contributi versati pari al tasso di interesse privo di rischio prevalente sui mercati finanziari (Disney, 1999). Questa definizione mette in luce come in un sistema pensionistico così caratterizzato la pensione non sia altro che l’equivalente di una rendita ottenibile sul mercato finanziario — con l’importante differenza di essere imposta in modo coercitivo.

Più in generale in un sistema a contribuzione definita, qualsiasi norma che preveda un allentamento del legame contributi-pensioni — si tratta generalmente di interventi di carattere redistributivo, motivati dal ruolo sociale del sistema pensionistico — provoca una distorsione nell’offerta di lavoro. Esempi tipici sono dati dai minimali retributivi, dalle contribuzioni figurative, dai massimali sulle pensioni e dalla differenza fra aliquota di finanziamento e aliquota di computo.

Infine, la modalità di finanziamento del sistema pensionistico incide anch’essa sul legame effettivo fra benefici e contributi. Concentrandosi su sistemi pensionistici a ripartizione, il pagamento delle pensioni è tipicamente finanziato con i contributi pagati dai lavoratori attivi e dai datori di lavoro nonché, quando le risorse non sono sufficienti, in deficit. Nei casi in cui il mercato del lavoro non agisca in modo tale da traslare completamente sui lavoratori il contributo del datore del lavoro (tramite una riduzione del loro salario lordo pari all’ammontare dei contributi nominalmente a carico dei datori), nonché nei casi di finanziamento in deficit, il legame fra contributi e benefici si allenta e si crea un incentivo a ridurre l’offerta di lavoro.

### **3. Il caso italiano: la normativa**

Le riforme intraprese in Italia nel 1992, 1995, 1997 e 2004 hanno modificato radicalmente il sistema previdenziale pubblico di questo paese. In questa sezione si descrivono i vari interventi normativi, mettendo in luce in particolare le misure volte a posticipare il pensionamento, e il loro carattere di volontarietà/obbligatorietà.

Il metodo di calcolo della pensione in vigore prima della riforma del 1992 era caratterizzato da una formula previdenziale a beneficio definito; per le diverse categorie di lavoratori — appartenenti quindi a schemi previdenziali diversi — erano in vigore norme particolari, sia per il calcolo della pensione sia per i requisiti di pensionamento. Nello schema principale, il Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD), la pensione era calcolata moltiplicando il salario medio degli ultimi cinque anni lavorativi (la cosiddetta retribuzione pensionabile, che

costituisce la base di calcolo del beneficio in un sistema retributivo), per il numero di anni in cui il lavoratore aveva partecipato al Fondo e per un coefficiente di rivalutazione annuale.<sup>3</sup> Per i dipendenti pubblici la retribuzione pensionabile comprendeva soltanto l'ultimo salario percepito, mentre per i lavoratori autonomi includeva gli ultimi dieci anni di reddito proveniente dalla loro attività.

Per quanto riguarda invece i requisiti minimi per accedere al trattamento pensionistico di vecchiaia, il sistema prevedeva un'età di 60 anni per gli uomini e di 55 per le donne, oltre a un'anzianità contributiva (comune per i due generi) di 15 anni. Il sistema inoltre prevedeva la possibilità di accedere al pensionamento di anzianità per quei lavoratori, dipendenti privati o autonomi, che avessero versato contributi per 35 anni (sia uomini sia donne), senza vincoli di età anagrafica. Il limite contributivo per i dipendenti del settore pubblico era invece pari a 20 anni (ridotti a 15 per le donne sposate con figli). Il calcolo della pensione di anzianità si basava sulla formula retributiva e non prevedeva alcuna correzione attuariale per tener conto delle diverse aspettative di vita alle diverse età di pensionamento.

La prima riforma, nel 1992, ha modificato il sistema a beneficio definito preesistente introducendo sia nuove — e più stringenti — regole per accedere al pensionamento, sia aumentando gradualmente il numero di anni da includere nel calcolo della retribuzione pensionabile. Anche se la riforma del 1992 non sarà mai completamente attuata — poiché la riforma del 1995, di cui si parlerà tra breve, la ha in parte abrogata prima che potesse produrre i suoi effetti — è interessante notare che essa agiva su due livelli distinti. Da un lato, il graduale aumento dei requisiti per accedere al pensionamento di vecchiaia, unito all'introduzione di requisiti di anzianità più stringenti per accedere al pensionamento di anzianità, seguiva la strada dell'obbligatorietà al fine di aumentare l'età media di pensionamento.<sup>4</sup> Dall'altro, sebbene la formula per il calcolo pensionistico fosse ancora di tipo retributivo, l'allungamento del periodo da includere nella retribuzione pensionabile — rafforzando il legame fra benefici e contributi — contrastava almeno in parte l'incentivo finanziario al pensionamento precoce presente nel sistema precedente.

La riforma del 1995 prevede un cambiamento radicale nella modalità di calcolo della pensione: questa infatti, a regime, si baserà sui contributi pagati dal lavoratore nel corso dell'intera vita lavorativa, capitalizzati (virtualmente) al tasso di crescita del PIL nominale e convertiti in una rendita attuarialmente neutra. La piena applicazione delle regole introdotte dalla riforma è però prevista dopo una lunga fase di transizione, che riguarderà tutti i lavoratori che erano già attivi sul mercato del lavoro nel 1995 ma avevano a quella data maturato meno di 18 anni di anzianità contributiva. La riforma distingue infatti tre gruppi di lavoratori. I lavoratori più anziani — con almeno 18 anni di anzianità nel 1995 — sono stati esclusi dalla riforma, e la loro pensione verrà calcolata interamente con il metodo retributivo. I lavoratori più giovani — ma già attivi nel 1995 — sono soggetti a un meccanismo di calcolo pro-rata, e la loro pensione sarà calcolata in parte con le vecchie regole e in parte con il meccanismo contributivo. I lavoratori più giovani — attivi sul mercato del lavoro a partire dal 1996 — sono invece soggetti completamente alla nuova normativa, e la loro pensione sarà calcolata totalmente con il metodo contributivo.

Per quanto riguarda i requisiti minimi obbligatori per accedere al trattamento pensionistico di anzianità, la legge del 1995 interviene sia restringendone l'accesso durante il periodo transizionale — introducendo un requisito anche sull'età minima ed elevandolo

<sup>3</sup> Per i lavoratori FPLD il coefficiente di rivalutazione annuale era uguale al 2% fino ad un certo limite di reddito, e diminuiva gradualmente per redditi superiori.

<sup>4</sup> La riforma del 1992 ha introdotto un processo di armonizzazione fra i regimi previdenziali anche in materia di requisiti di accesso al pensionamento di anzianità. I requisiti di coloro che, alla data del 31 dicembre 1992, avevano anzianità inferiori a 8 anni sono stati immediatamente portati a 35, requisito già in vigore per i dipendenti del settore privato. Per coloro che, a quella data, avevano contribuzioni superiori agli 8 anni, è stata prevista una graduale convergenza verso i 35 anni (tabella C, legge n. 503/92). La successiva legge n. 537/93 (legge finanziaria per il 1994), ha inciso sull'importo della pensione di anzianità decurtandola in proporzione agli anni mancanti al raggiungimento dei 35 anni di anzianità, secondo le percentuali di cui alla tabella A allegata alla legge.

progressivamente fino a 57 anni, nonché aumentando il requisito minimo di anzianità fino a 40 anni — sia prevedendone una sua totale eliminazione a regime. La riforma prevede infatti un nuovo tipo di pensione, definita “pensione di vecchiaia”, che sostituirà completamente le pensioni di vecchiaia e di anzianità del sistema retributivo. La nuova pensione di vecchiaia prevede il pensionamento flessibile: essa consente cioè ai lavoratori di scegliere liberamente l’età di pensionamento — in un intervallo compreso fra 57 e 65 anni — garantendo una pensione attuarialmente neutra. Se il lavoratore decide di andare in pensione a 57 anni invece che ad un’età più avanzata, allora godrà di una pensione di importo minore ma per un periodo di tempo presumibilmente (in base alle tavole di mortalità) più lungo. Se invece decide di posticipare l’uscita, avrà diritto ad una pensione più elevata, ma per un periodo di tempo presumibilmente inferiore. Il criterio di neutralità attuariale — applicato nel calcolo dei coefficienti di trasformazione del montante contributivo maturato al pensionamento in rendita — assicura l’uguaglianza fra le risorse attese complessivamente erogate a favore degli individui che si ritirano alle diverse età. Di conseguenza, nel regime contributivo la scelta di pensionamento sarà pressoché indipendente da considerazioni di costo-opportunità di tipo finanziario.<sup>5</sup>

La riforma del 1997 è intervenuta ulteriormente sulle pensioni di anzianità, anticipando dal 2006 al 2002 l’entrata in vigore del requisito “35 anni di contribuzione e almeno 57 anni di età”. La riforma ha però previsto che per alcune tipologie di lavoratori, fra cui ricordiamo i lavoratori dipendenti con qualifica di operai, quelli in mobilità e in cassa integrazione, nonché per i lavoratori precoci, si continuasse ad applicare la precedente e più favorevole normativa del 1995.

Un duplice tentativo di favorire l’occupazione dei lavoratori anziani tramite la via degli incentivi è contenuto nella legge finanziaria per il 2001 (legge n. 338/2000). Ai dipendenti del settore privato che abbiano maturato i diritti d’accesso alla pensione di anzianità è attribuita la facoltà di rinunciare all’accredito contributivo (cioè che fa venire meno anche l’obbligo di versamento per il datore di lavoro) a condizione che il lavoratore si impegni a posticipare il pensionamento di almeno due anni, stipulando un contratto biennale a tempo determinato rinnovabile più volte.<sup>6</sup> Il trattamento pensionistico liquidato è quello spettante alla data della stipulazione del contratto, fatto salvo l’adeguamento al costo della vita. Un secondo intervento riguarda i lavoratori precoci, con un’anzianità contributiva non inferiore ai 40 anni e un’età anagrafica inferiore ai 65 anni (60 per le donne). Per tale categoria è previsto che, nel caso in cui essi decidano di continuare a lavorare, il 60% della contribuzione versata a partire dal compimento dell’età di quiescenza concorra all’ammontare della pensione, calcolata secondo il metodo contributivo.

La riforma del 2004 ha confermato il metodo contributivo nel calcolo della pensione, ma è intervenuta per restringere i requisiti di età richiesti per accedere al trattamento pensionistico sia durante la fase di transizione introdotta dalla riforma del 1995 sia a regime. In particolare, l’età richiesta per accedere al pensionamento di anzianità durante la fase di transizione sarà aumentata a partire dall’anno 2008. Il requisito minimo di età richiesto in tale anno sarà pari a 60 anni — determinando un brusco scalino di 3 anni nei requisiti minimi rispetto all’anno precedente — per poi gradualmente aumentare di ulteriori uno o due anni negli anni successivi. A regime, invece, l’età minima per accedere al pensionamento sarà aumentata da 57 a 60 anni per le donne e 65 anni per gli uomini; al tempo stesso, viene reintrodotta la possibilità di

---

<sup>5</sup> Al fine di accedere al nuovo pensionamento di vecchiaia, la riforma prevede anche un requisito minimo di 5 anni di anzianità contributiva e un importo minimo della pensione pari a 1.2 volte l’importo dell’assegno sociale, se il pensionamento avviene prima dei 65 anni. Oltre all’intervallo di età 57-65 anni, la riforma prevede anche la possibilità di accedere al pensionamento prima dei 57 anni, nel caso in cui il lavoratore abbia maturato 40 anni di anzianità contributiva, e dopo i 65. La pensione maturata in tali casi non è però attuarialmente neutra. Nel primo caso si applica infatti il coefficiente di trasformazione previsto per i pensionamenti a 57 anni, e quindi la riforma concede un bonus ai lavoratori precoci, mentre nel secondo si applica il coefficiente previsto per i pensionamenti a 65 anni, e quindi la riforma penalizza le uscite dopo tale età.

<sup>6</sup> Successivamente al primo contratto il rinnovo è possibile anche per periodi inferiori.

accedere al pensionamento di anzianità, con 35 anni di contributi e un'età minima di 62 anni.

Al tempo stesso, la legge di riforma del 2004 introduce un particolare beneficio (il cosiddetto bonus) per incentivare i lavoratori dipendenti del settore privato che maturano il diritto alla pensione di anzianità a continuare a lavorare. Fino al 31 dicembre 2007, infatti, coloro che sceglieranno di rimanere al lavoro, rinunciando all'accredito dei contributi, otterranno un aumento esentasse in busta paga pari alla contribuzione previdenziale (cioè il 32,7% del salario lordo).

Infine, è importante notare che la normativa riguardante i requisiti di decorrenza delle pensioni di anzianità è stata caratterizzata, negli anni Novanta, da una serie di decreti legge, i cui effetti sono quasi sempre stati confermati da successive leggi ordinarie. Tale normativa d'urgenza prevedeva l'immediata e temporanea sospensione dell'efficacia di disposizioni normative, regolamentari o di accordi collettivi che prevedevano trattamenti pensionistici di anzianità. Lavoratori in particolari condizioni, specificati di volta in volta dal decreto legge (quali prepensionamenti connessi a esuberi strutturali di manodopera e lavoratori con più di 40 anni di anzianità contributiva) erano esclusi dal blocco.

La materia è stata regolata in modo più organico nelle leggi di riforma del 1995 e del 1997 che hanno istituzionalizzato il sistema delle "finestre di uscita". Sono state cioè stabilite delle date a partire dalle quali il lavoratore, che ha già maturato i requisiti di accesso, può godere del trattamento pensionistico. La prima conseguenza di tale meccanismo consiste nel fatto che la pensione, nella quasi totalità dei casi, non decorre quindi più dal mese successivo al perfezionamento dei requisiti di accesso ma da una data successiva. Tali decorrenze sono fissate sia in funzione della data entro la quale il lavoratore matura i requisiti di accesso, sia in funzione dell'età, a seconda che sia inferiore o superiore a 57 anni.<sup>7</sup>

#### **4. Il caso italiano: l'evidenza empirica**

Scopo di questo paragrafo è lo studio dell'effetto delle riforme del sistema previdenziale italiano sull'andamento effettivo dei pensionamenti. A tal fine, si prende in considerazione il periodo che va dall'inizio degli anni Novanta ai giorni nostri. Come abbiamo visto nella sezione precedente, è stato questo un periodo ricco di cambiamenti, durante il quale sono stati sia modificati i requisiti minimi per accedere al pensionamento, sia proposti incentivi al suo posticipo volontario. In ciò che segue, si analizzano dapprima le politiche che hanno imposto vincoli al pensionamento, e quindi quelle che si sono proposte di modificare gli incentivi.

##### *4.1 L'efficacia degli interventi sui requisiti minimi*

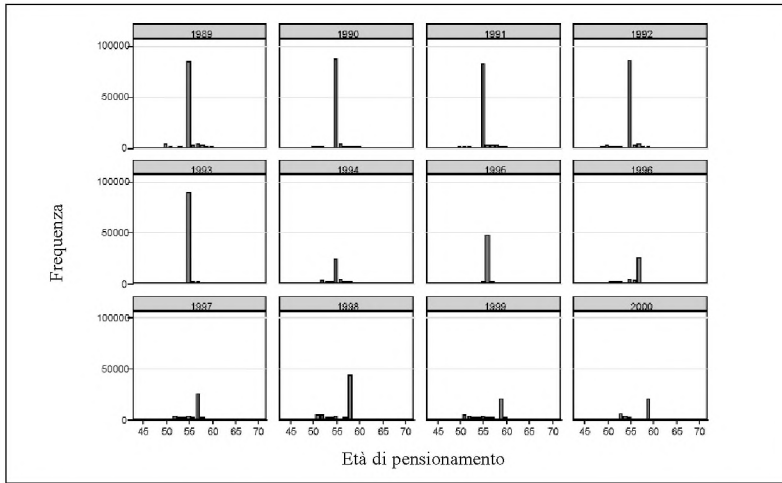
Per valutare l'effetto degli interventi normativi sui requisiti di accesso al pensionamento, è utile osservare la distribuzione per età (e genere) dei pensionamenti nel corso degli anni Novanta. Le figure 1 e 2 riportano, rispettivamente per le donne e per gli uomini appartenenti alla gestione FPLD, la distribuzione delle pensioni liquidate per età e per anno di decorrenza, dal 1989 al 2000.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> In fase di prima applicazione, e fino al 31 dicembre 1997, sono state stabilite specifiche date di decorrenza, separatamente per i lavoratori dipendenti (sia privati sia pubblici) e per i lavoratori autonomi.

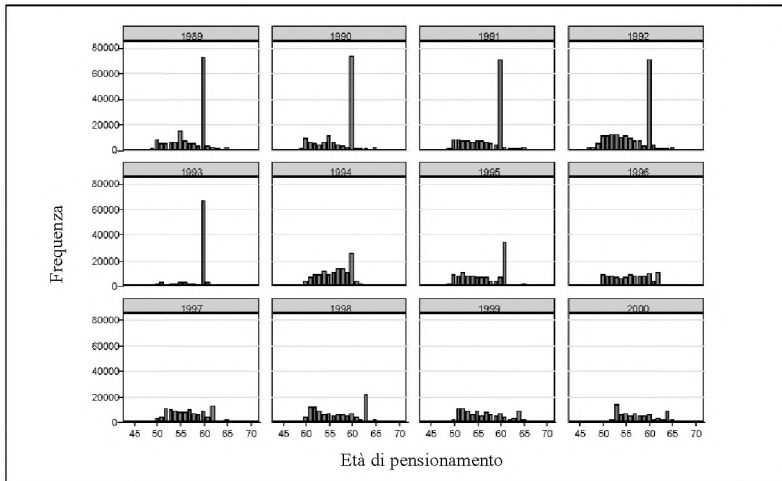
<sup>8</sup> Per favorire la loro interpretazione, l'evoluzione temporale dei requisiti minimi per l'accesso alla pensione di anzianità e di vecchiaia per i lavoratori FPLD intercorsa in questo periodo è riassunta nell'appendice.

Figura 1: Pensioni liquidate per età e anno di decorrenza, donne, FPLD



Fonte: Nostre elaborazioni su dati WHIP (Work Histories Italian Panel, [www.laboratoriorevelli.it/whip](http://www.laboratoriorevelli.it/whip)).  
 Nota: I grafici includono pensioni di anzianità, vecchiaia e prepensionamenti.

Figura 2: Pensioni liquidate per età e anno di decorrenza, uomini, FPLD



Fonte: Nostre elaborazioni su dati WHIP (Work Histories Italian Panel, [www.laboratoriorevelli.it/whip](http://www.laboratoriorevelli.it/whip)).  
 Nota: I grafici includono pensioni di anzianità, vecchiaia e prepensionamenti.

Il fenomeno più evidente che emerge dai grafici è la relativa costanza della forma delle distribuzioni nel periodo pre-riforme, a cui si contrappone la grande variabilità nel corso degli anni successivi al 1992. Tale anno risulta l'anno più anomalo e costituisce lo spartiacque fra i due periodi.

Nel periodo pre-riforme sono presenti i tipici picchi in corrispondenza delle età per il pensionamento di vecchiaia; questo fenomeno è particolarmente accentuato per le donne, le quali in generale maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia (55 anni di età uniti a 20 di contributi) prima di quelli di anzianità, a causa di carriere meno stabili rispetto agli uomini.



Nel periodo delle riforme, l'innalzamento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia per i lavoratori dipendenti si riscontra nel corrispondente adeguamento del picco massimo di uscita. Inoltre si nota, per gli anni 1994 e 1996 e in particolare per gli uomini, un incremento dei pensionamenti a età relativamente precoci, causato dal blocco pressoché completo delle pensioni di anzianità imposto negli anni immediatamente precedenti, 1993 e 1995.

L'effetto delle riforme sull'età media al pensionamento è stato evidenziato nel Rapporto di Strategia Nazionale sulle Pensioni, consegnato dal Governo alla Commissione Europea, che mostra come nel periodo 1994-2001 si sia verificata una crescita dell'età media effettiva di pensionamento di 1,2 anni, (da 56,9 a 58,1) per il complesso dei lavoratori del settore privato.<sup>9</sup>

Tale crescita complessiva nell'età di pensionamento non si è però realizzata allo stesso modo per tutte le tipologie di lavoratori (si veda la Tabella 1). Anzitutto, dall'esame dei dati per genere e in particolare dall'andamento per età delle uscite delle donne fino a 55 anni e degli uomini fino a 60, si deduce un'asimmetria nelle modalità di uscita fra uomini e donne, causata congiuntamente da differenze nelle carriere lavorative e nella normativa sui diritti di accesso. Le donne hanno in media una carriera lavorativa più spezzettata, e raggiungono i requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità in età più avanzate. A tali età hanno già acquisito l'accesso alla pensione di vecchiaia, che possono godere con 5 anni di anticipo rispetto agli uomini. Di conseguenza, le donne accedono più frequentemente alla pensione di vecchiaia e più raramente a quella di anzianità e sono state più colpite, rispetto agli uomini, dall'irrigidimento dei requisiti di accesso. Il fenomeno dell'aumento ha poi riguardato soprattutto i lavoratori autonomi (la cui età media al pensionamento di anzianità è cresciuta di 3-4 anni) e in misura minore i lavoratori dipendenti (iscritti al FPLD), con un incremento di due anni registrato nello stesso periodo.<sup>10</sup>

*Tabella 1: Età media effettiva di pensionamento  
(lavoratori privati - dettaglio gestioni – per genere – anni vari)*

| TIPO DI PENSIONE             | 1993 |      |        | 1997 |      |        | 2000 |      |        | 2001 |      |        |
|------------------------------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|--------|
|                              | M    | F    | Totale | M    | F    | Totale | M    | F    | Totale | M    | F    | Totale |
| <b>PENSIONE DI VECCHIAIA</b> |      |      |        |      |      |        |      |      |        |      |      |        |
| F.P.L.D. (1)                 | 60,3 | 55,6 | 57,6   | 62,7 | 58,8 | 60,5   | 63,4 | 59,2 | 60,9   | 64,5 | 60,1 | 61,5   |
| C.D.C.M. (2)                 | 65,0 | 60,2 | 61,7   | 65,1 | 60,3 | 61,6   | 65,1 | 60,3 | 61,5   | 65,1 | 60,2 | 61,2   |
| ART. (3)                     | 65,0 | 60,4 | 62,8   | 65,1 | 60,4 | 62,7   | 65,1 | 60,3 | 62,7   | 65,1 | 60,2 | 62,5   |
| COMM.(4)                     | 65,1 | 60,5 | 62,3   | 65,1 | 60,5 | 62,4   | 65,1 | 60,3 | 62,1   | 65,1 | 60,2 | 61,9   |
| <b>PENSIONE DI ANZIANITÀ</b> |      |      |        |      |      |        |      |      |        |      |      |        |
| F.P.L.D.                     | 54,0 | 51,4 | 53,7   | 56,2 | 53,9 | 55,9   | 56,3 | 54,4 | 55,9   | 55,9 | 54,8 | 55,7   |
| C.D.C.M.                     | 54,2 | 51,6 | 53,9   | 56,6 | 54,9 | 56,1   | 58,8 | 57,3 | 58,3   | 58,5 | 57,6 | 58,2   |
| ART.                         | 56,3 | 53,1 | 56,2   | 57,0 | 55,0 | 56,9   | 59,0 | 57,6 | 58,9   | 59,0 | 58,0 | 58,9   |
| COMM.                        | 56,6 | 52,9 | 56,4   | 57,8 | 55,8 | 57,5   | 59,6 | 57,7 | 59,3   | 59,7 | 58,1 | 59,4   |

Fonte: MLPS (2002b)

(1) Fondo pensioni lavoratori dipendenti; (2) Coltivatori diretti, coloni e mezzadri; (3) Artigiani; (4) Commercianti.

<sup>9</sup> Il Rapporto Strategico mette però in evidenza, sia pure come fatto congiunturale forse a riflettere nuovi timori di riforma previdenziale, la riduzione dell'età media effettiva di pensionamento fra il 2000 e il 2001 per l'insieme dei lavoratori del settore privato, sia per la pensione di anzianità (da 57 a 56,3 anni) sia per la pensione di vecchiaia (da 61,9 a 61,6).

<sup>10</sup> L'estrema irregolarità dell'età media registrata nel periodo delle riforme rende la scelta dell'anno con cui effettuare il confronto determinante per la quantificazione della sua variazione temporale. La crescita nell'età media dei pensionamenti di anzianità per gli iscritti FPLD scende, per esempio, da 2 a soli 0,8 anni se il dato per il 2000 si confronta con quello del 1994 invece che quello del 1993, causa il blocco dei pensionamenti di anzianità imposto nel 1992.

L'uniformazione dei requisiti fra settore pubblico e privato previsto dalle riforme ha infine eliminato il fenomeno dei pensionamenti precoci (i c.d. baby pensionati) nel settore pubblico e innalzato l'età di pensionamento in tale settore portandola a valori molto vicini a quelli registrati per il settore privato. Le statistiche evidenziano infatti un incremento dell'età media di pensionamento sia per i dipendenti statali sia per quelli degli enti locali. A titolo di esempio si riporta, nella successiva Tabella 2, l'evoluzione storica dell'età media di pensionamento degli iscritti alla Cassa Pensioni Dipendenti Statali dal 1990 ad oggi, distinta per genere. Da tale tabella si evince un notevole incremento dell'età media di pensionamento nel periodo dal 1990 al 2001 sia per gli uomini (2,5 anni) che per le donne (3,4 anni).

Poiché nel periodo considerato (1990-2000) le riforme che hanno agito sugli incentivi non hanno ancora prodotto effetti — a causa dell'introduzione graduale delle riforme stesse — è ragionevole attribuire l'incremento dell'età di pensionamento osservata alle norme che hanno ristretto i requisiti di accesso.

*Tabella 2: Età media di pensionamento dei dipendenti pubblici\*, per anno di decorrenza e sesso del titolare riferita a dicembre 2001\*\**

|       | Uomini | Donne | totale |
|-------|--------|-------|--------|
| <1990 | 53,4   | 52,8  | 53,1   |
| 1990  | 57,0   | 56,1  | 56,5   |
| 1991  | 56,5   | 55,6  | 56,1   |
| 1992  | 56,6   | 55,3  | 55,9   |
| 1993  | 57,9   | 56,5  | 57,2   |
| 1994  | 55,0   | 54,8  | 54,9   |
| 1995  | 58,2   | 58,1  | 58,2   |
| 1996  | 56,7   | 57,4  | 57,1   |
| 1997  | 54,5   | 55,3  | 54,8   |
| 1998  | 56,8   | 57,5  | 57,2   |
| 1999  | 56,2   | 56,9  | 56,6   |
| 2000  | 57,6   | 57,8  | 57,7   |
| 2001  | 59,5   | 59,5  | 59,5   |

Fonte: INPDAP (2001).

Note: \* CTPS (Cassa Trattamenti Pensionistici Statali); \*\* età calcolata alla data di decorrenza della pensione diretta.

#### 4.2 L'efficacia degli interventi sugli incentivi

Come si è visto descrivendo l'evoluzione normativa degli ultimi anni, gli interventi che hanno agito sulla leva degli incentivi al fine di incrementare l'età media di pensionamento, sono stati meno frequenti rispetto a quelli che hanno previsto una restrizione dei requisiti per accedere ai benefici pensionistici. Fra i primi, oltre a quelli che hanno rafforzato il legame fra benefici e contributi tramite un allungamento del periodo da includere nella retribuzione pensionabile, abbiamo descritto in particolare due provvedimenti che hanno previsto "bonus" contributivi per chi posticipa l'uscita dal mercato del lavoro. Si tratta di norme incluse rispettivamente nella legge finanziaria del 2001 (art. 75 legge n. 388/2000) e nella legge di riforma del 2004 (art. 1 c. 12-17 legge n. 243/2004).

I risultati del primo intervento sono stati decisamente insoddisfacenti. Per averne un'idea basti ricordare che, come evidenziano i dati Ministeriali (MLPS, 2002), solo una esigua parte (nell'ordine di poche centinaia di soggetti) degli aventi diritto ha fatto richiesta del bonus nel 2001.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Il Rapporto di Monitoraggio del 2001 (MLPS, 2001) evidenzia come, a fronte di una platea potenziale di 167000 potenziali beneficiari del bonus, solo 338 ne hanno fatto richiesta nei primi sei mesi di attuazione della norma. Il dato è stato poi confermato dalla successiva nota di aggiornamento Ministeriale (MLPS, 2002).

I risultati del secondo intervento sono al momento attuale ancora molto provvisori — ricordiamo che esso rimarrà in vigore, salvo modifiche normative, almeno fino al 2008 — ed è quindi prematuro dare un giudizio sulla sua efficacia. Nel primo anno di applicazione (più precisamente 16 mesi, dall'ottobre 2004 al gennaio 2006) le richieste di adesione siano state circa 63.000, un numero almeno in linea con le attese, se non addirittura superiore. La valutazione della sua efficacia in termini di risparmi di spesa deve però necessariamente tener conto del flusso di nuove pensioni di anzianità al raggiungimento dei requisiti minimi che vi sarebbe stato in sua assenza. Il bonus si pone infatti l'obiettivo di aumentare l'età di pensionamento riducendo tale flusso. Laddove a usufruire della misura fossero invece stati lavoratori che comunque non avrebbero usufruito della pensione di anzianità al raggiungimento dei requisiti minimi, l'incentivo non avrebbe comportato benefici ma soltanto costi per la finanza pubblica. Al fine di valutare l'efficacia finanziaria del provvedimento nel 2005, l'INPS prevede due scenari alternativi, con due diverse ipotesi sulla quota di coloro che hanno effettivamente posticipato il pensionamento rispetto a coloro che avrebbero continuato a lavorare anche in assenza del provvedimento. I risultati sono molto diversi nei due casi: si prevede un risparmio di 247 milioni di euro ipotizzando che tale quota sia del 50% oppure un risparmio di 645 milioni ipotizzando che essa sia del 75%. Le richieste di bonus provengono soprattutto da uomini (89%) — e ciò non sorprende dato che sono soprattutto loro a poter beneficiare della pensione di anzianità — e (secondo fonti non ufficiali, si veda Boeri, 2005) da individui con redditi elevati.<sup>12</sup>

Nonostante l'alto numero di adesioni, varie simulazioni (per esempio Belloni e Fornero, 2003 e Gronchi, 2003) — basate su valutazioni di tipo economico-attuariale — mostrano come il vantaggio a breve termine derivante dall'accettazione del bonus — cioè l'aumento esentasse di reddito da lavoro — non compensa lo svantaggio a medio e lungo termine — una pensione più bassa, congelata ai requisiti minimi, per tutto il periodo di pensionamento. Il risultato delle simulazioni dipende principalmente dal tasso di sconto utilizzato implicitamente dal lavoratore per valutare i propri redditi futuri rispetto a quelli presenti, dall'aliquota marginale di imposizione sui redditi da lavoro e da pensione e dal grado di utilità del lavoro, cioè l'utilità relativa che l'individuo attribuisce a un euro guadagnato al lavoro rispetto a quella di un euro ottenuto sotto forma di pensione. Sia Belloni e Fornero (2003) sia Gronchi (2003) mostrano come il bonus non sia conveniente per intervalli estremamente ampi di questi parametri, a cui si può ricondurre la stragrande maggioranza dei lavoratori. Entrambe le simulazioni evidenziano infine la natura regressiva dell'intervento, sia considerando esclusivamente l'aspetto fiscale — il bonus risulta conveniente solo ad aliquote marginali particolarmente elevate (pari al 45%, l'aliquota IRPEF più alta vigente nel 2003) — sia tenendo in conto che il bonus penalizza di più chi ha un minore grado di utilità del lavoro, cioè tipicamente gli individui più poveri che compiono mansioni meno gratificanti. Di conseguenza, il bonus potrebbe non costituire un incentivo sufficiente a far posticipare il pensionamento a chi ha già deciso di ritirarsi dal mercato del lavoro. L'elevato numero di adesioni registrate va quindi interpretato con cautela poiché potrebbe provenire prevalentemente da individui che avrebbero comunque posticipato il pensionamento.

Se il bonus non sembra quindi essere un incentivo efficace, i risultati ottenuti e quelli che si otterranno da tale provvedimento nel prossimo futuro non possono costituire una base su cui valutare gli effetti attesi sul pensionamento dall'introduzione del metodo di calcolo contributivo della pensione — unito al pensionamento flessibile — previsto dalla riforma del 1995.<sup>13</sup>

La letteratura empirica ha quindi proposto simulazioni che cercano di quantificare l'impatto

---

<sup>12</sup> Secondo Boeri, che utilizza dati di fonti Banca d'Italia per stimare la distribuzione dei redditi dei lavoratori dipendenti ultracinquantenni, il 70% dei beneficiari del superbonus appartiene al 15% più ricco dei lavoratori. Tale evidenza rafforzerebbe la teoria di Gronchi (2003), secondo la quale solo i lavoratori con redditi medio-alti avrebbero un vantaggio attuariale nel fruire dei bonus.

<sup>13</sup> Si ricorda che coloro che sono sottoposti al metodo di calcolo pro-rata della pensione non potranno beneficiare del pensionamento flessibile, poiché i requisiti di accesso alla pensione previsti per tale gruppo di lavoratori dalla riforma del 1995 sono quelli riguardanti i lavoratori sottoposti al metodo retributivo. Le pensioni contributive inizieranno invece ad essere erogate verso il 2030.

sulle decisioni di pensionamento dell'introduzione di una formula pensionistica attuarialmente neutrale. Basandosi sulle scelte del passato, tali modelli econometrici stimano l'effetto degli incentivi finanziari indotti dai sistemi pensionistici sulla probabilità di pensionamento dei lavoratori. Essi si basano sull'ipotesi (piuttosto forte) che l'individuo sia in grado di valutare il costo-opportunità della scelta fra attività lavorativa e pensionamento, e spesso assumono che gli individui siano sufficientemente lungimiranti da considerare le conseguenze di tale scelta anche nel lungo termine. L'effetto stimato per il passato è poi proiettato nel futuro, assumendo che le preferenze individuali fra lavoro e tempo libero rimangano invariate nel corso del tempo. Gli studi esistenti per l'Italia (Brugiavini e Peracchi, 2004; Belloni, Borella e Fornero, 2005 e Belloni, 2006) sono concordi nel ritenere che l'impatto sull'età media di pensionamento dell'introduzione di una formula pensionistica attuarialmente neutrale — come quella introdotta dalla riforma del 1995 — sia piuttosto ridotto. Le ipotesi alla base di tali simulazioni, e i conseguenti limiti dell'analisi, fanno però ritenere opportuno valutare con cautela tali risultati.

## 5. Conclusioni

L'analisi delle riforme previdenziali intervenute in Italia negli ultimi 15 anni offre interessanti spunti per valutare l'efficacia di politiche volte a posporre il pensionamento.

Coerentemente con quanto previsto dalla teoria economica, l'andamento dell'età media di pensionamento appare più sensibile a imposizioni di vincoli minimi per accedere al trattamento pensionistico che a norme che ne incentivano il posticipo. Occorre tuttavia sottolineare che l'aumento dei requisiti minimi provoca una perdita di benessere per gli individui coinvolti.

Per quanto riguarda il futuro, studi empirici mostrano che il passaggio al sistema contributivo, che prevede l'erogazione di una pensione attuarialmente neutra, potrebbe non essere sufficiente ad aumentare l'età media di pensionamento. Se lasciare la possibilità di ritirarsi a 57 anni, come previsto originariamente dalla riforma del 1995, può sembrare una politica insufficiente a raggiungere gli obiettivi (anche ribaditi in sede europea) desiderati, l'imposizione di vincoli troppo stringenti sull'età minima di pensionamento potrebbe tuttavia essere una strada troppo "costosa" in termini di benessere degli individui. Tale scelta sarebbe inoltre ingiustificata in quanto la pensione contributiva, calcolata seguendo il principio della neutralità attuariale, non è un "regalo" nemmeno per quei lavoratori che scelgono di andare in pensione ad età relativamente giovani. Una soluzione più equilibrata, già proposta in Fornero e Castellino (2001), sarebbe quella di incrementare il limite minimo di età, nel rispetto del principio di flessibilità dell'età di pensionamento, legandolo ad esempio alla durata della vita attesa.

### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Belloni, M., Borella, M. e Fornero, E. (2005): "Retirement Choices of Older Workers in Italy", *Pension Systems: Beyond Mandatory Retirement*, Fornero, E. e Sestito, P. (a cura di), Cheltenham, Edward Elgar, pp. 185-224.
- Belloni, M. (2006): "Retirement Incentives in Pension Systems: Theoretical Models with Applications to the Italian Transition". Tesi di Dottorato, Università di Torino, Torino.
- Belloni, M. e Fornero, E. (2003): "Ma l'incentivo non convince", *Il Sole 24 Ore*, 28 dicembre.
- Boeri, T. (2005): "Non scordiamoci la Riforma delle pensioni", [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 11 novembre.
- Brugiavini, A. e Peracchi, F. (2004): "Micro-Modeling of Retirement Behavior in Italy", *Social Security Programs and Retirement Around the World*, J. Gruber e D. Wise (a cura di), Chicago e Londra, NBER, The University of Chicago Press, Chicago, pp. 345-398.

- Disney, R. (1999): "Notional Accounts as a Pension Reform Strategy: an Evaluation". *World Bank Social Protection Discussion Paper*, no. 9928.
- Disney, R. (2004). "Are Contributions to Public Pension Programmes a Tax on Employment?" *Economic Policy*, 19(39), pp. 267-300.
- Feldstein, M. e Liebman, L. (2002): "Social Security", *Handbook of Public Economics*, Handbooks in Economics, Elsevier Science, Amsterdam.
- Fornero, E. e Castellino, O (2001): *La riforma del sistema previdenziale italiano*, Il Mulino, Bologna.
- Gronchi, S. (2003): "Perdere con gli incentivi", in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 16 ottobre.
- INPDAP (2001): *Andamento della spesa pensionistica nell'anno 2000*.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2001): *Rapporto di Monitoraggio*, n. 2/2001.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2002): *Rapporto di Monitoraggio*, n. 1/2002.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2002b): *Rapporto sulle strategie nazionali per i futuri sistemi pensionistici (Italia 2002)*, appendice statistica.
- Thompson, L. (1998): *Older & Wiser: The Economics of Public Pensions*, University Press of America, Lanham.

---

## APPENDICE

---

### *Requisiti di accesso al pensionamento per dipendenti FPLD*

| <b>Anno</b> | <b>Anzianità uomo/donna</b>  | <b>Vecchiaia uomo</b>                    | <b>Vecchiaia donna</b>                   |
|-------------|--|--|--|
| <b>1992</b> | <i>35 anni di contributi</i>   | <i>60 anni di età e 15 di contributi</i> | <i>55 anni di età e 15 di contributi</i> |
| <b>1993</b> | 35 anni di contributi  | 60 anni di età e 16 di contributi        | 55 anni di età e 16 di contributi        |
| <b>1994</b> | 35 anni di contributi  | 61 anni di età e 16 di contributi        | 56 anni di età e 16 di contributi        |
| <b>1995</b> | <i>35 anni di contributi</i>   | <i>62 anni di età e 17 di contributi</i> | <i>57 anni di età e 17 di contributi</i> |
| <b>1996</b> | 36 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 52 di età        | 62 anni di età e 17 di contributi        | 57 anni di età e 17 di contributi        |
| <b>1997</b> | 36 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 52 di età        | 63 anni di età e 18 di contributi        | 58 anni di età e 18 di contributi        |
| <b>1998</b> | <i>36 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 54 di età</i> | <i>64 anni di età e 18 di contributi</i> | <i>59 anni di età e 18 di contributi</i> |
| <b>1999</b> | 37 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 55 di età        | 64 anni di età e 19 di contributi        | 59 anni di età e 19 di contributi        |
| <b>2000</b> | 37 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 55 di età        | 65 anni di età e 19 di contributi        | 60 anni di età e 19 di contributi        |
| <b>2001</b> | 37 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 56 di età        | 65 anni di età e 20 di contributi        | 60 anni di età e 20 di contributi        |
| <b>2002</b> | 37 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 57 di età        | 65 anni di età e 20 di contributi        | 60 anni di età e 20 di contributi        |
| <b>2003</b> | 37 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 57 di età        | 65 anni di età e 20 di contributi        | 60 anni di età e 20 di contributi        |
| <b>2004</b> | <i>38 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 57 di età</i> | <i>65 anni di età e 20 di contributi</i> | <i>60 anni di età e 20 di contributi</i> |
| <b>2005</b> | 38 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 57 di età        | 65 anni di età e 20 di contributi        | 60 anni di età e 20 di contributi        |
| <b>2006</b> | 39 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 57 di età        | 65 anni di età e 20 di contributi        | 60 anni di età e 20 di contributi        |
| <b>2007</b> | 39 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 57 di età        | 65 anni di età e 20 di contributi        | 60 anni di età e 20 di contributi        |
| <b>2008</b> | 40 anni di contributi oppure 35 anni di contributi e almeno 60 di età        | 65 anni di età e 20 di contributi        | 60 anni di età e 20 di contributi        |

*Nota: evidenziati in corsivo gli anni in cui sono state varate le principali riforme.*