

I libri del Fondo sociale europeo

ISSN 1590-0002

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è un Ente pubblico di ricerca scientifica istituito con D.P.R. n. 478 del 30 giugno 1973.

L'Istituto opera in base al nuovo Statuto approvato con D.P.C.M. del 19 marzo 2003 ed al nuovo assetto organizzativo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 6.10.2004.

Svolge attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro, al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale ed allo sviluppo locale. Fornisce consulenza tecnico-scientifica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ad altri Ministeri, alle Regioni, Province autonome e agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali pubbliche e private. Svolge incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento e fa parte del Sistema statistico nazionale.

Svolge anche il ruolo di struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia Nazionale per il programma comunitario Leonardo da Vinci, Centro Nazionale Europass, Struttura nazionale di supporto all'iniziativa comunitaria Equal.

Presidente

Sergio Trevisanato

Direttore generale

Antonio Capone

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo
raccolge i risultati tecnico-scientifici conseguiti nell'ambito del Piano di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2000-2006

"Progetti operativi: Azioni per l'attuazione del Programma Operativo Nazionale Ob. 3 Azioni di sistema" e del Programma Operativo Nazionale Ob. 1 "Assistenza tecnica e azioni di sistema".

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo
è curata da *Isabella Pitoni* responsabile
URP-Centro di Documentazione
Specializzato Isfol.



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

ISFOL

**ASPETTATIVE
E COMPORTAMENTI
DI INDIVIDUI E AZIENDE
IN TEMA DI INVECCHIAMENTO
DELLA POPOLAZIONE
E DELLA FORZA LAVORO**

**I risultati
di due indagini**

**Il volume raccoglie i risultati di una ricerca
curata dall'Area Mercato del lavoro nell'ambito
del Piano di attività 2004-2005,
della Misura A1, Obiettivo 3.**

Il volume è a cura di *Antonio Golini* e *Diana Gilli*.

Hanno collaborato al volume con propri saggi:

per l'Isfol:

*Marco Centra, Diana Gilli,
Giovanna Linfante, Manuel Marocco,
Silvana Porcari, Emiliano Rustichelli*

**per il Dipartimento di Scienze demografiche
dell'Università "La Sapienza":**

*Sara Basso, Annalisa Busetta, Antonio Golini,
Raffaella Iacoucci, Cecilia Reynaud, Paola Vittori*

autori esterni:

Bruno Contini (Università di Torino, Facoltà di
Economia) e *Roberto Leonbruni* (LABORatorio
Riccardo Revelli), *Michele Belloni* (CeRP)
e *Elsa Fornero* (CeRP e Università di Torino,
Facoltà di Economia).

Chiuso per la stampa nel dicembre 2005

Coordinamento editoriale della collana
I libri del Fondo sociale europeo:
Aurelia Tirelli e *Piero Buccione*.
Collaborazione di Paola Piras.



INDICE

Premessa	9
Introduzione	11
Parte prima - Il contesto	19
1 La presenza dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro	21
1.1 Le modificazioni demografiche e socio-economiche del mercato del lavoro	21
1.2 Partecipazione e occupazione delle fasce di età mature	28
<i>1.2.1 Le forme di lavoro</i>	28
1.3 Percorsi lavorativi degli anziani in Italia, 1986-1996	36
1.3.1 <i>Introduzione</i>	36
1.3.2 <i>La transizione verso la pensione dai dati Europanel</i>	37
1.3.3 <i>La mobilità degli anziani in Italia. Turnover dei lavoratori e tempi di rientro nell'occupazione dipendente</i>	40
1.3.4 <i>Lavori e percorsi lavorativi degli anziani. Evidenze dal campione degli estratti conto Inps</i>	48
1.3.5 <i>Flussi di lavoratori anziani tra diverse gestioni Inps</i>	48
1.3.6 <i>Conclusioni</i>	55
1.4 Età, retribuzioni relative e occupazione	57
1.4.1 <i>Introduzione</i>	57
1.4.2 <i>Differenziale salariale tra età</i>	58
1.4.3 <i>La dinamica salariale nel ciclo di vita</i>	62
1.4.4 <i>Invecchiamento della forza lavoro, retribuzioni e opportunità occupazionali</i>	63
1.5 Politiche per i lavoratori anziani	65
1.5.1 <i>La Seo e le indicazioni di policy in materia di invecchiamento attivo</i>	65
1.5.2 <i>I più recenti provvedimenti normativi a favore dei lavoratori anziani</i>	67
1.5.3 <i>Le politiche regionali a favore dei lavoratori adulti</i>	71

1.6	La normativa sul pensionamento e il dibattito sulla riforma: possibili riflessi su aspettative e comportamenti	79
1.6.1	<i>L'obiettivo dell'allungamento della vita lavorativa</i>	79
1.6.2	<i>L'evoluzione della normativa sul pensionamento: dalle regole agli incentivi</i>	81
1.6.3	<i>I "fatti stilizzati" del pensionamento</i>	85
1.6.4	<i>Il cambiamento nelle misure di convenienza economica</i>	90
1.6.5	<i>Il disegno di legge delega: la combinazione di incentivi (poco efficaci?) e vincoli (troppo drastici?)</i>	94
Parte seconda - Le indagini sul campo		97
2	Una indagine tra lavoratori anziani e giovani pensionati	99
2.1	Obiettivi dell'indagine	103
2.2	Il questionario	104
2.3	Il campionamento, la rilevazione e il riporto all'universo	106
2.4	I risultati dell'indagine sui lavoratori anziani	108
2.4.1	<i>Le caratteristiche socio-demografiche degli intervistati</i>	108
2.4.2	<i>La condizione lavorativa</i>	115
2.4.3	<i>Le prospettive di pensionamento</i>	125
2.4.4	<i>Le opinioni su aspetti di vita durante il pensionamento</i>	133
2.4.5	<i>Gli aspetti collettivi del pensionamento</i>	144
2.4.6	<i>Similitudini e differenze tra occupati</i>	149
2.5	I risultati dell'indagine sui giovani pensionati	160
2.5.1	<i>Le caratteristiche socio-demografiche degli intervistati</i>	160
2.5.2	<i>La condizione lavorativa prima del pensionamento</i>	168
2.5.3	<i>Le condizioni di pensionamento</i>	179
2.5.4	<i>Gli aspetti di vita durante di pensionamento</i>	191
2.5.5	<i>Gli aspetti collettivi del pensionamento</i>	200
2.6	Similitudini e differenze tra gli occupati e i pensionati	207
3	Una indagine tra le imprese	211
3.1	Gli obiettivi dell'indagine e il questionario	211
3.2	Le aziende medio-grandi, da 50 fino a 10.000 addetti: il campionamento e i risultati	214
3.2.1	<i>Il campionamento, la rilevazione e il riporto all'universo</i>	214
3.2.2	<i>L'impresa e il mercato del lavoro</i>	217
3.2.3	<i>Percezione di un aumento dell'età media della forza lavoro dell'azienda</i>	233
3.2.4	<i>Le assunzioni e le progressioni di carriera</i>	241
3.2.5	<i>Le valutazioni dell'impresa sul personale</i>	246
3.2.6	<i>Le politiche del personale per i lavoratori ultracinquantenni</i>	249
3.2.7	<i>I corsi di formazione e riqualificazione</i>	254

3.2.8	<i>Il personale "esterno" per sesso e classi di età</i>	256
3.2.9	<i>L'impresa e i lavoratori stranieri</i>	262
3.2.10	<i>Le imprese e l'invecchiamento: analisi delle corrispondenze multiple</i>	270
3.2.11	<i>Le aziende rispondenti: caratteristiche di struttura</i>	286
3.3	<i>Le aziende con oltre 10.000 addetti</i>	302
Conclusioni		319
Allegati		323
	Allegato 1 - Questionario per i lavoratori anziani e per i giovani pensionati	325
	Allegato 2 - Questionario per le imprese	341
	Allegato 3 - Definizione dei settori di attività economica prevalente considerati nell'indagine	351
Riferimenti bibliografici		353

1.6 LA NORMATIVA SUL PENSIONAMENTO E IL DIBATTITO SULLA RIFORMA: POSSIBILI RIFLESSI SU ASPETTATIVE E COMPORTAMENTI*

1.6.1 L'obiettivo dell'allungamento della vita lavorativa

Nel processo di riforma del sistema previdenziale, un elemento centrale è rappresentato dall'età di pensionamento, e più precisamente dalle modalità con le quali se ne può stabilire - o, meno coercitivamente, promuovere - un sensibile aumento, quale mezzo per rafforzare la sostenibilità finanziaria di lungo termine di schemi messi a dura prova dall'invecchiamento della popolazione, dal rallentamento della crescita economica e da formule pensionistiche "eccessivamente" generose.

Il problema riguarda non soltanto l'Italia, ma la maggior parte dei paesi europei (inclusi i nuovi ingressi), alle prese con severe difficoltà di conciliare stringenti vincoli di bilancio con forti esigenze di spesa, in parte connesse proprio con il processo di invecchiamento. A tali difficoltà, si cerca di porre rimedio non soltanto attraverso una riduzione delle prestazioni, ma anche (e forse principalmente) attraverso il prolungamento della vita lavorativa. La via dei tagli, infatti, oltre a essere politicamente difficile e socialmente dolorosa, si scontra con il problema dell'*adeguatezza* delle prestazioni: è sempre possibile, con una opportuna decurtazione dei benefici, ricondurre un sistema previdenziale all'equilibrio, ma è altrettanto ovvio che non si possono ridurre in povertà moltitudini di pensionati. Per contro, la risposta "naturale" ai mutamenti demografici, e in particolare all'allungamento della speranza di vita, sembra consistere proprio in una suddivisione tra lavoro e tempo libero di tale guadagno di vita attesa, e dunque in un aumento dell'età di pensionamento. Dal punto di vista aggregato, ne conseguirebbero sia un aumento delle entrate contributive, sia una riduzione delle uscite per prestazioni, ossia un duplice miglioramento finanziario.

Tale strada è stata in effetti proposta a più riprese dal Consiglio europeo, che ha recentemente fissato due importanti *target*, da raggiungersi entro il 2010, in merito alla partecipazione degli anziani al mercato del lavoro. Nel 2001, il Consiglio di Stoccolma si è prefisso un tasso di occupazione nella fascia 55-64 anni pari al 50%, mentre nel 2002 il Consiglio di Barcellona ha fissato un ambizioso incremento di 5 anni - da 60⁵⁰ a 65 - dell'età media di pensionamento. Ovviamente, la distanza dei diversi paesi rispetto ai *target* stabiliti è diversa, e impone quindi a ciascuno di essi un diverso sforzo di correzione.

Per quanto riguarda l'Italia, ambedue gli obiettivi appaiono alquanto distanti: nel 2002 il tasso medio di occupazione tra gli anziani era di poco al di sotto del 30%,

* A cura di Michele Belloni e Elsa Fornero.

50 Per la precisione, il dato di partenza è 59,9. Si veda European Commission (2003), p. 48.

mentre l'età media di pensionamento si collocava a 59,9 anni (ovviamente con marcate differenze di genere per entrambi gli indicatori)⁵¹; per conseguenza, nonostante i miglioramenti già realizzati con le riforme degli anni 90 e quelli che saranno prevedibilmente indotti dalla legge delega 23 agosto 2004, n. 243 (e dal decreto ministeriale del 6.10.2004), è poco probabile che il paese li possa centrare entrambi, nel termine indicato. Oltre all'opposizione del sindacato, la stessa incertezza sui provvedimenti da adottare ne rende arduo il raggiungimento: pressato dalle esigenze di risanamento finanziario, il legislatore pare infatti oscillare tra l'adozione di misure vincolanti (come l'innalzamento per legge dell'età per il pensionamento di vecchiaia e l'inasprimento dei requisiti minimi per quello di anzianità) e il ricorso a meri incentivi di tipo monetario, per di più rivolti soltanto al lato dell'*offerta* (ossia al lavoratore) e non anche al lato della domanda, ossia tesi a rendere maggiormente conveniente per l'impresa l'impiego della forza di lavoro anziana. Peraltro, mentre gli effetti degli incentivi dipendono dalla loro capacità di compensare o più che compensare le distorsioni in favore del pensionamento anticipato presenti nella normativa in vigore (la "tassa" sul proseguimento del lavoro implicita nella combinazione "pensione di anzianità e formula retributiva"), la maggiore efficacia dei vincoli risulta pur sempre controbilanciata dalla conseguente inefficienza imposta al mercato del lavoro.

Nel dibattito sull'allungamento della vita lavorativa, un aspetto di fondo del problema spesso trascurato è proprio il carattere personale della scelta di pensionamento, una scelta che dovrebbe competere al singolo, in accordo con l'impresa, e che viene viceversa ancora largamente demandata allo Stato. È lo Stato infatti a stabilire l'età (per l'appunto *legale*) per il pensionamento di vecchiaia e tutta la serie di requisiti di età e di anni di contribuzione per l'accesso alla pensione di anzianità; è ancora lo Stato a stabilire a quali condizioni, e in quali forme, pensione e reddito da lavoro possano essere cumulati (*divieti di cumulo*).

Dal punto di vista economico, le giustificazioni alla regolamentazione per legge dell'età di pensionamento poggiano su due considerazioni. La prima attiene all'incapacità dei singoli di effettuare sempre scelte sagge e lungimiranti (nel caso specifico la decisione imprudente sarebbe quella dell'uscita prematura dal mondo del lavoro). Su questa premessa, così come obbliga i ragazzi a un minimo di scolarità, lo Stato non soltanto obbliga i lavoratori a risparmiare per la pensione (i contributi previdenziali rappresentano infatti un risparmio forzoso) ma impone una serie di condizioni minime per l'accesso alla pensione stessa. Si può discutere della compatibilità di simili, minuziosi vincoli con un'economia liberale, la quale più che a regole fisse dovrebbe affidarsi a incentivi ben disegnati ed efficaci; analogamente si può discutere del grado di generalità e, per contro, di specificità delle regole per l'uscita dal mondo del lavoro. In ogni

51 Cfr. European Commission (2004), pp. 19 e 20.

caso, l'impressione che nel passato si sia usata la differenziazione normativa per motivi di clientela politica ben più che di opportuno adattamento a condizioni di lavoro o di salute oggettivamente diverse tra lavoratori non appare infondata.

La seconda considerazione attiene alle modalità di calcolo delle pensioni. Quanto maggiore è la discrepanza tra l'ammontare dei benefici percepiti e quello dei contributi versati, tanto più la pensione contiene un *bonus* (se il primo è superiore al secondo) o subisce un *malus* (in caso contrario), entrambi derivanti non già dal risparmio personale bensì dalla discrezionalità politica, come accadeva (e in parte ancora accade) con le pensioni di anzianità, specie nel pubblico impiego. È pertanto naturale che, nel caso del *bonus*, la politica imponga qualche condizione in contropartita. La discrezionalità politica dovrebbe peraltro esercitarsi a favore dei soggetti svantaggiati: ma ciò non accade sempre, come testimoniano le differenze di trattamento, prima delle riforme degli anni 90, tra lavoratori dipendenti e autonomi, tra dipendenti privati e pubblici, tra uomini e donne, tra categorie diverse; spesso, anzi, si verifica il contrario, cosicché a ottenere le condizioni di maggior favore sono i più fortunati.

L'incapacità della politica di produrre un quadro chiaro e coerente è stata in buona parte superata con la riforma del 1995, e con il metodo contributivo su cui essa fa perno. Tuttavia, a causa della lentezza nell'applicazione delle nuove norme, l'Italia si trova tuttora, a dieci anni dalla riforma, nel corso di una difficile, e oltremodo lunga, transizione dalla vecchia logica dei vincoli e dei condizionamenti di natura politica alla logica della flessibilità, resa possibile dall'impostazione più assicurativa e meno redistributiva del nuovo regime (che si raggiungerà intorno al 2030 per quanto riguarda le pensioni di nuova liquidazione e oltre il 2050 per quanto concerne lo *stock* di pensioni in essere).

1.6.2 L'evoluzione della normativa sul pensionamento: dalle regole agli incentivi

La riforma del 1995 ha posto le basi per la stabilità finanziaria di lungo periodo del sistema e per l'eliminazione delle distorsioni in favore del pensionamento anticipato presenti nella *formula retributiva* di calcolo delle pensioni. Essa ha lasciato inalterato il meccanismo di finanziamento, che è rimasto a ripartizione, ma ha innovato in profondità, con l'adozione della *formula contributiva*, le modalità di determinazione dei benefici. Basata sul principio di *equivalenza attuariale*, tale formula implica che i contributi della vita lavorativa siano soggetti a capitalizzazione, al tasso di crescita del PIL nominale, e che il montante accumulato, ancorché in via "nozionale", sia trasformato in rendita all'età di pensionamento secondo coefficienti che incorporano l'aspettativa di vita propria di quell'età (di qui il termine di "*capitalizzazione nozionale*" attribuito al nuovo sistema). Poiché l'aspettativa di vita è tanto maggiore quanto più bassa è l'età di pensionamento, la formula provvede a ridurre in modo corrispondente l'importo della pensione, secondo il criterio dell'equità attuariale proprio degli schemi assicurativi.

La correlazione inversa dei benefici con la durata attesa del periodo di godimento rappresenta la base per il conseguimento di una sostanziale *neutralità* della formula previdenziale rispetto alle scelte di lavoro (pensionamento) dei soggetti e di un'uniformità di regole assai maggiore che in passato. La norma si limita infatti alla fissazione di *requisiti minimi* (di età e di importo della pensione), il che permette di evitare che la possibile "miopia" dei soggetti possa determinare uscite a età troppo giovani e con vitalizi troppo bassi (per di più costanti in termini reali, dato che la nuova normativa prevede l'indicizzazione soltanto ai prezzi, anziché alle retribuzioni). Superati questi requisiti minimi, spetta al singolo lavoratore decidere se rimanere al lavoro, magari cumulandone il reddito con la pensione, oppure ritirarsi, ben sapendo che per ogni anno di lavoro in più troverà una contropartita attuarialmente equa in un maggiore importo delle annualità.

Proprio in ragione dell'equivalenza attuariale, la riforma consente flessibilità nell'età di pensionamento, che può liberamente oscillare tra i 57 e i 65 anni, purché siano state pagate almeno cinque annualità di contributi, e purché la pensione raggiunga un importo pari ad almeno 1,2 volte l'assegno sociale⁵². Combinando il principio di equità attuariale con la flessibilità nell'età di pensionamento, il legislatore del 1995 ha pertanto imboccato con decisione la strada della valorizzazione delle scelte dei singoli.

Per comprendere la portata delle innovazioni introdotte si considerino la fig. 1.20 e la fig. 1.21, le quali illustrano il cambiamento di filosofia che sta alla base dell'intervento pubblico in materia di pensionamento. Tali figure riportano i requisiti minimi di accesso alle pensioni di vecchiaia e di anzianità previsti per i dipendenti privati, per i dipendenti pubblici (più precisamente i dipendenti statali) e per i lavoratori autonomi.

La fig. 1.20, che si riferisce all'applicazione della formula retributiva, si caratterizza sia per una forte interferenza del legislatore nei requisiti di accesso al pensionamento, sia per la marcata differenza di tali requisiti tra categorie di lavoratori, tipica di una situazione di discrezionalità politica e di bassa correlazione tra prestazioni e contributi. Si determinava così una variabilità di regole tra settori occupazionali, tra uomini e donne, e fra tipi di beneficio pensionistico (pensione di vecchiaia oppure di anzianità) assai poco giustificato, in una sorta di scambio tra "regali" e regole.

La fig. 1.21, relativa invece alla situazione a regime del metodo contributivo, mostra un'ingerenza assai minore e una maggiore uniformità di trattamento. Ciò è la naturale conseguenza del metodo: se ciascun lavoratore "paga" la propria pensione, con i contributi versati nel corso della vita lavorativa, è lecito che sia il lavoratore stesso a decidere la decorrenza del trattamento, e magari anche che tale decorrenza sia sganciata dal momento dell'effettivo e comple-

⁵² Da quest'ultimo requisito si è tuttavia esentati a partire dall'età di 65 anni, o nel caso di un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni.

to ritiro dall'attività lavorativa. Infatti, con la pensione contributiva, anche il divieto di cumulo perde di significato, essendo non più logico di restrizioni estemporanee che fossero imposte dal legislatore all'utilizzo di altre forme di risparmio personale.

Non vi è dubbio che la soluzione della flessibilità, temperata dai requisiti minimi, sia da preferirsi alla soluzione "dirigistica", consistente in regole fisse, ma marcatamente differenziate tra categorie, la quale, pure se teoricamente giustificata con l'obiettivo dichiarato di ridurre le disuguaglianze nei redditi, finisce spesso per aumentarle. Con l'uniformità della regola, viceversa, l'onere e la responsabilità della scelta vengono attribuiti all'individuo, al quale si riconosce una maggiore maturità di giudizio.

1.6 La normativa sul pensionamento e il dibattito sulla riforma: possibili riflessi su aspettative e comportamenti

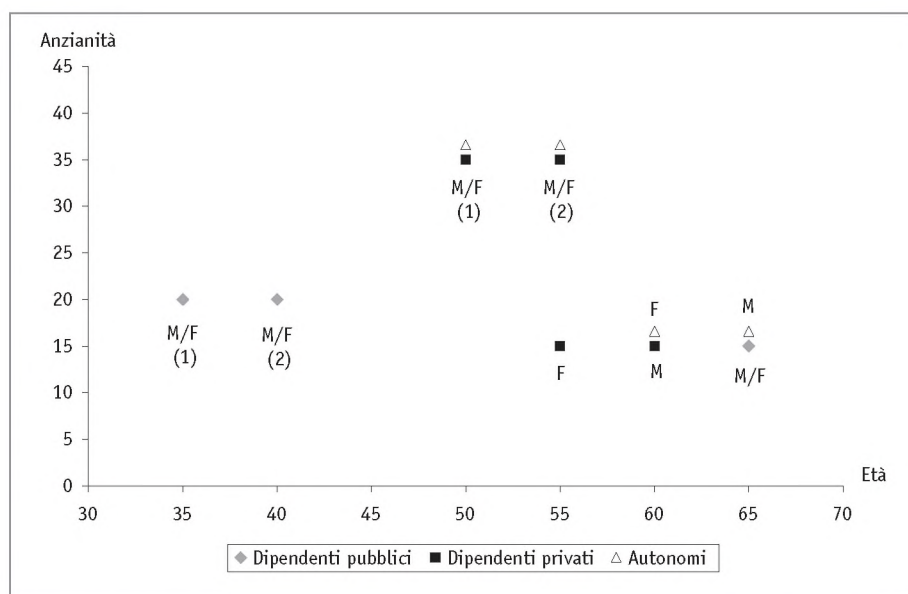
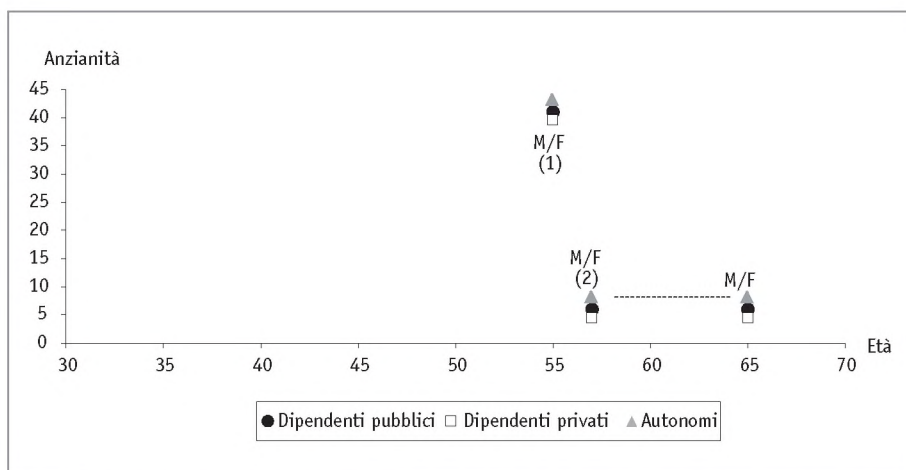


Figura 1.20 Requisiti di accesso al pensionamento di anzianità e vecchiaia per settore occupazionale e per genere - formula retributiva

Nota: l'età di pensionamento con la pensione di anzianità è stata determinata assumendo due differenti età di ingresso sul mercato del lavoro: 15 anni (1) oppure 20 anni (2), e ipotizzando carriere continue.

Fonte: nostre elaborazioni

Figura 1.21
Requisiti di
accesso al
pensionamento di
anzianità e
vecchiaia per
settore
occupazionale e
per genere -
formula
contributiva a
regime



Note: (1) l'età di pensionamento con la pensione di anzianità è stata determinata assumendo un'età di ingresso sul mercato del lavoro pari a 15 anni, e ipotizzando carriere continue;

(2) occorre inoltre aver maturato una pensione almeno pari a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale;

----- limiti di età per la variazione dei coefficienti di trasformazione.

Fonte: nostre elaborazioni

Anche la riforma del 1995, a regime, non è però esente da difetti e rigidità. Ne sono esempi importanti l'età minima di pensionamento fissa a 57 anni, mentre invece essa andrebbe indicizzata all'aumento della speranza di vita; la relativa macchinosità della procedura di adeguamento dei coefficienti utilizzati per trasformare in pensione il capitale accumulato con i versamenti contributivi, procedura che andrebbe invece semplificata, resa più frequente e, nuovamente, affidata a parametri neutri anziché alla contrattazione con le parti sociali⁵³; l'indicizzazione delle pensioni ai soli prezzi, anziché ai salari, la quale implica sì un più alto tasso di sostituzione, ma finisce anche per ricreare le cosiddette "pensioni di annata", con il relativo fardello di pressioni sul Governo per interventi discrezionali di adeguamento dei benefici, con il loro inevitabile strascico di contrasto sociale e magari di "rincorse" tra categorie. Questi interventi sulla configurazione di regime, per quanto importanti, possono però essere rinviati al momento in cui si avvierà la revisione dei coefficienti.

Diverso è invece il discorso sulla transizione, e sul grado di necessità di ulteriori interventi che limitino la spesa e il disavanzo in tale periodo. Infatti, tra l'ingerenza impropria del passato e la neutralità e flessibilità del futuro si colloca la lunga transizione che le riforme degli anni 90 hanno imposto al cam-

⁵³ La prima revisione dei coefficienti avrebbe dovuto verificarsi a dieci anni dall'entrata in vigore della riforma, e cioè nel 2005. Al momento in cui questo saggio viene dato alle stampe non si ha notizia sull'anno del procedimento di revisione.

biamento delle regole, una transizione che si misura in svariati decenni ancora caratterizzati da forti squilibri finanziari. È questa transizione che la delega del 2004 è chiamata a correggere. Le modalità e i limiti di questa nuova correzione, come si dirà nell'ultimo paragrafo, destano però ben più di una perplessità sia dal punto di vista dell'equità, sia nella prospettiva del nuovo regime.

1.6.3 I "fatti stilizzati" del pensionamento

Per comprendere come i cambiamenti normativi abbiano influenzato, e come verosimilmente influenzeranno in futuro, le scelte di pensionamento è opportuno partire da un'analisi empirica del comportamento dei lavoratori. La fig. 1.22 e la fig. 1.23 mostrano - rispettivamente per gli uomini e per le donne - le distribuzioni delle pensioni liquidate per età e per anno di decorrenza nel periodo precedente alle riforme, e contestualmente alle medesime.

Tali statistiche sono ottenute dai dati del campione degli estratti conto Inps per gli anni 1985-1998 relativamente ai lavoratori dipendenti del settore privato⁵⁴.

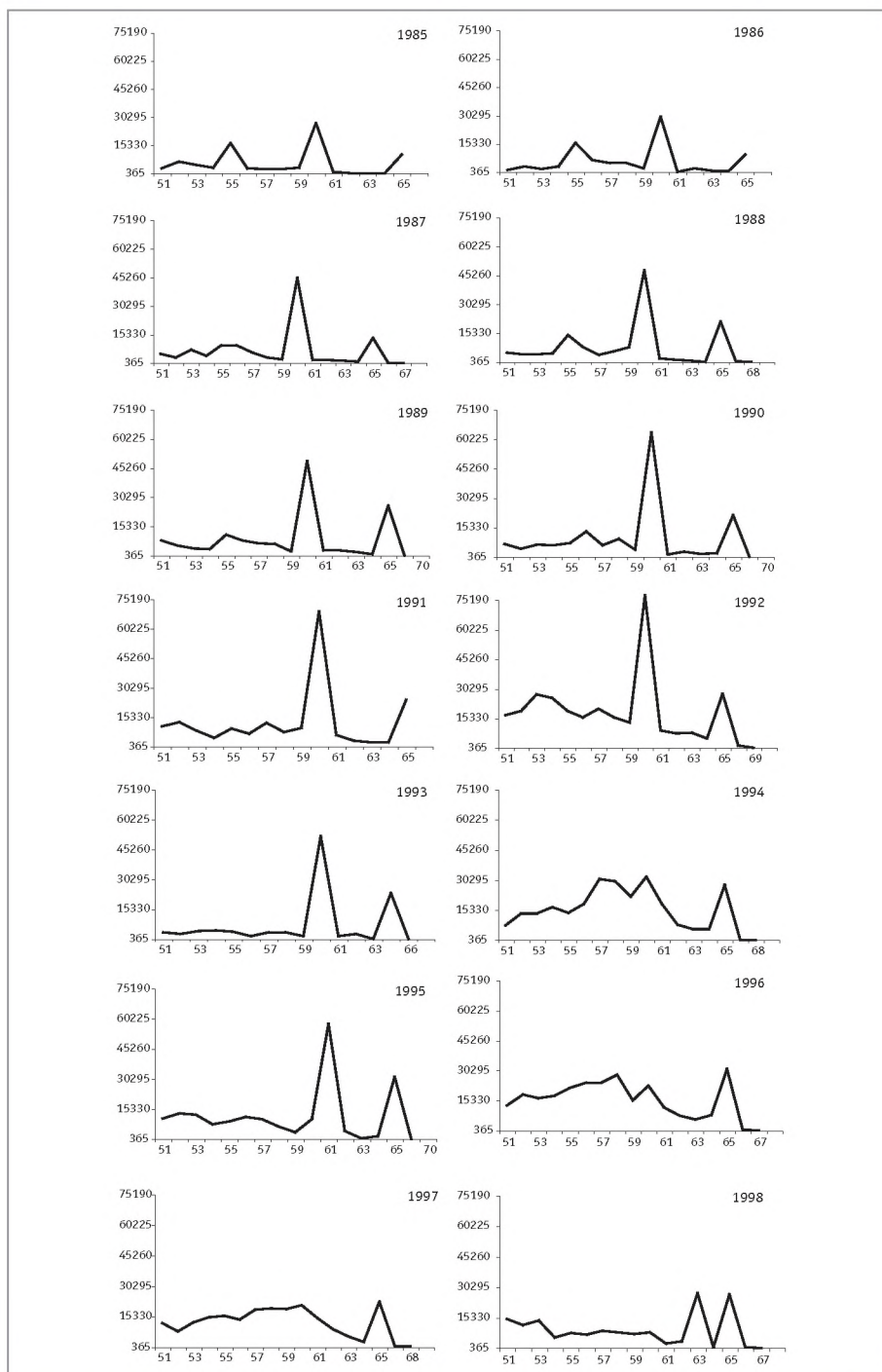
I grafici evidenziano chiaramente la contrapposizione tra la relativa costanza della forma delle distribuzioni negli anni 80 e la grande variabilità nel corso degli anni 90; il 1992, che, come si vede mostra un chiaro effetto "annuncio" nell'anticipazione dei pensionamenti, rappresenta lo spartiacque fra i due periodi.

Nel periodo pre-riforma sono presenti i tipici "picchi" in corrispondenza delle età per il *pensionamento di vecchiaia*, ai quali si aggiunge, per gli uomini, un picco di minor entità in corrispondenza dei 55 anni. Lo scarso ricorso delle donne alla pensione di anzianità non deve stupire: per il settore privato, infatti, il requisito dei 35 anni di contribuzione era assai stringente e improbabile che una donna potesse beneficiare del pensionamento anticipato. Nel periodo delle riforme - caratterizzato da una successione di "blocchi" all'uscita e da successive "finestre" - l'innalzamento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia per i lavoratori dipendenti si riscontra nel corrispondente adeguamento del picco massimo di uscita.

Aggregando, separatamente per ciascun anno, le frequenze dei pensionamenti per età riportate nella fig. 1.22 e nella fig. 1.23 fino ad alcune età tipiche, e rapportando tali valori cumulati al totale dei pensionamenti dell'anno, si ottengono i tassi di uscita presentati nella tab. 1.17. Anche in questo caso è possibile individuare nel 1992 una linea di demarcazione abbastanza netta.

⁵⁴ Non è stato possibile ottenere statistiche separate per i lavoratori dipendenti e per i lavoratori autonomi (la cui età di pensionamento era pari a 60 anni per le donne e a 65 per gli uomini), a causa della ridotta numerosità campionaria di questi ultimi.

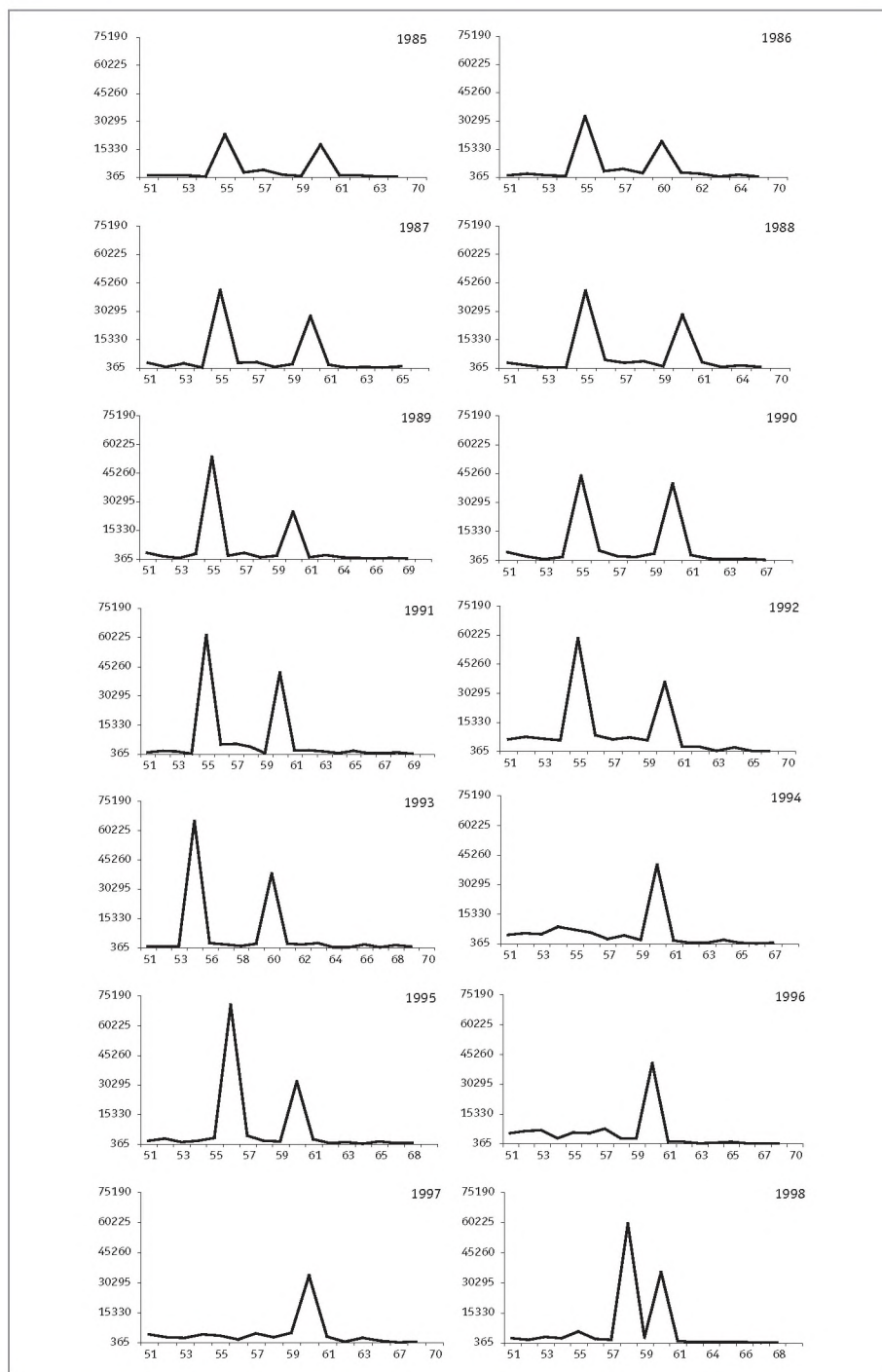
Figura 1.22
Distribuzione
delle pensioni di
vecchiaia*
liquidate, per età
e per anno di
decorrenza;
settore privato,
uomini



Note: (*) La categoria "pensioni di vecchiaia", secondo la definizione INPS, include le pensioni di vecchiaia in senso stretto, le pensioni di anzianità e i prepensionamenti.

Fonte: nostre elaborazioni da estratti conto Inps

Figura 1.23
Distribuzione
delle pensioni di
vecchiaia*
liquidate, per età
e per anno di
decorrenza;
settore privato,
donne



Note: (*) La categoria "pensioni di vecchiaia", secondo la definizione INPS, include le pensioni di vecchiaia in senso stretto, le pensioni di anzianità e i prepensionamenti.

Fonte: nostre elaborazioni da estratti conto Inps

1.6 La normativa sul pensionamento e il dibattito sulla riforma: possibili riflessi su aspettative e comportamenti

Le uscite cumulate per entrambi i generi in corrispondenza dei 54 anni (età alla quale non era possibile per le donne accedere al pensionamento di vecchiaia nemmeno prima delle riforme) mettono infatti in luce come il pensionamento *precoce sia stato un fenomeno caratteristico più del periodo delle riforme che di quello precedente*. Da tali dati si rileva come circa il 20% degli uomini che sono andati in pensione nel corso degli anni 80 si sono ritirati dal mercato del lavoro ad un'età inferiore a 55 anni. Non è inverosimile ritenere che tale percentuale corrisponda all'incirca al 60% di coloro che avevano acquisito il diritto⁵⁵. Per contro, a partire dal 1992 - anno dell'approvazione della riforma Amato - il periodo post-riforma conferma quanto già evidenziato dai precedenti due grafici, ossia l'estrema variabilità nei tassi di uscita cumulati. Si nota, per gli anni 1994 e 1996, una vera e propria fuga ad età precoci, causata dal blocco pressoché completo delle pensioni di anzianità imposto negli anni immediatamente precedenti, 1993 e 1995. Un aspetto importante nella determinazione dei flussi di uscita dal mercato del lavoro è dato, a partire dal 1995, dall'introduzione del meccanismo delle finestre di uscita.

Tabella 1.17
Proporzione dei pensionamenti fino alle età 54, 55, 60 e 65 anni sul totale dei pensionamenti dell'anno, per anno di decorrenza e per genere; pensioni di vecchiaia (1), settore privato

	Fino a 54 anni		Fino a 55 anni (2)		Fino a 60 anni (2)		Fino a 65 anni (2)	
	M	F	M	F	M	F	M	F
1986	15,8	12,5	32,0	55,8	84,2	92,4	100,0	99,6
1987	21,6	9,7	29,3	52,9	84,1	93,1	99,5	100,0
1988	17,8	12,1	27,2	52,1	80,1	92,5	99,1	100,0
1989	19,0	11,9	25,7	58,5	75,5	92,2	99,8	98,5
1990	19,9	7,9	24,0	45,3	81,4	92,9	99,8	99,7
1991	22,1	4,6	26,7	48,7	79,4	91,7	99,8	97,6
1992	35,6	20,0	40,9	54,6	82,7	94,8	99,4	99,6
1993	15,9	2,9	19,5	53,8	73,2	90,0	98,8	95,5
1994	21,5	27,5	27,1	34,6	75,9	93,0	99,6	99,0
1995	25,7	6,6	30,4	8,9	51,8	94,0	99,7	99,0
1996	27,3	24,9	35,0	31,7	75,8	92,8	99,4	98,0
1997	23,8	17,8	31,0	22,1	73,3	88,7	99,1	97,8
1998	28,6	9,0	33,1	13,5	57,9	95,2	98,7	97,9

(1) La categoria "pensioni di vecchiaia", secondo la definizione Inps, include le pensioni di vecchiaia in senso stretto, le pensioni di anzianità e i prepensionamenti.

(2) La zona in grigio indica le fasce di età in cui era ammesso il pensionamento di vecchiaia in senso stretto.

Fonte: nostra elaborazione da estratti conto Inps

55 Tale quantificazione deriva dal fatto che fra il 1991 e il 1992 non ci sono stati interventi normativi sui requisiti di accesso e dall'ipotesi che nel 1992 tutti gli aventi diritto si siano effettivamente ritirati, anche in conseguenza della forte risonanza che il dibattito sulla necessità della riforma ha avuto nell'ultima parte dell'anno. Conseguentemente, il 35% delle uscite osservate nel 1992 fino a 54 anni per gli uomini può essere considerato una buona approssimazione del numero di uomini che avevano la possibilità di uscire a quell'età anche nel 1991.

L'effetto complessivo che le riforme degli anni 90 hanno finora avuto sull'età di pensionamento sembra quindi di difficile quantificazione⁵⁶, e ciò è ulteriormente confermato dall'analisi dell'età media di pensionamento. Come evidenziato dal Rapporto di Strategia Nazionale sulle Pensioni, consegnato dal Governo alla Commissione europea⁵⁷, nel periodo 1994-2001 si è 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.

Tale crescita complessiva nell'età di pensionamento non si è però realizzata allo stesso modo per tutte le tipologie di lavoratori. Anzitutto, dall'esame dei dati per genere e in particolare dall'andamento temporale 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 alle pensioni 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 periodo⁵⁸.

Per quanto riguarda il settore pubblico, cui le riforme hanno progressivamente esteso le regole previste per i lavoratori del settore privato, le statistiche evidenziano un incremento dell'età media di pensionamento sia per i dipendenti statali sia per quelli degli enti locali. Tale uniformazione dei requisiti tra settore pubblico e privato ha eliminato il fenomeno dei pensionamenti precoci (i cd. *baby pensionati*) nel settore pubblico e alzato l'età di pensionamento, portandola a valori molto vicini a quelli registrati per il settore privato.

È verosimile, pertanto, che l'aumento (certo insufficiente, ma comunque sensibile) nell'età media di pensionamento registratosi nel corso degli anni 90 sia una conseguenza diretta dell'inasprimento dei requisiti di accesso, più che non una scelta consapevole dei singoli, in risposta al metodo contributivo introdotto dalla riforma

56 La Commissione ministeriale per la valutazione degli effetti della legge 335/95 e successivi provvedimenti (Commissione Brambilla) ha quantificato i risparmi ottenuti per le pensioni di anzianità negli anni 1996-2000 e evidenziato il progressivo incremento nell'età media alla decorrenza intervenuto nello stesso periodo per tale tipologia di pensione.

57 Il rapporto è confluito, insieme a quelli di altri Paesi, nel già citato Rapporto Congiunto della Commissione e del Consiglio del 2003.

58 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, a causa del blocco dei pensionamenti di anzianità imposto nel 1992.

del 1995. E ciò per effetto della lentezza della transizione: la flessibilità nell'età di pensionamento riguarda infatti, in modo pieno, soltanto coloro che sono entrati nel mercato del lavoro dopo il 1995, mentre per i lavoratori più anziani continuano a valere le regole precedenti. Inoltre - poiché la componente contributiva della pensione dei soggetti prossimi al pensionamento in quegli anni era estremamente ridotta - non si può sostenere che la loro posizione economica sia peggiorata in misura tale da indurli a cercare una compensazione delle perdite lavorando più a lungo⁵⁹.

1.6.4 Il cambiamento nelle misure di convenienza economica

La teoria economica ha sviluppato, negli anni recenti, un filone di ricerca sulle decisioni di pensionamento abbastanza autonomo e assai complesso (in quanto intertemporale e legato all'incertezza). Elementi cruciali nella decisione sono costituiti dalle caratteristiche demografiche, famigliari e sociali del soggetto, dallo stato di salute psicofisico, dal desiderio di tempo libero e dalla predisposizione verso l'attività di lavoro anche a età avanzate. Il processo decisionale sconta inoltre, inevitabilmente, condizionamenti di mercato, in particolare quelli scaturenti da una domanda di lavoro che tende a espellere manodopera, magari preferibilmente "anziana", e vincoli di tipo istituzionale, sintetizzati dalle norme del sistema previdenziale.

L'incentivazione al pensionamento contenuta nelle regole previdenziali può essere misurata tramite indicatori di convenienza economico-finanziaria (*money's worth measures*). Essi possono classificarsi in *indicatori di convenienza complessiva* e *indicatori di convenienza al margine*.

I primi offrono una misura di quanto il sistema pensionistico "restituisce" in relazione ai contributi versati e sono usati soprattutto per confrontare la posizione relativa di diverse coorti, o categorie professionali o classi di reddito all'interno di un determinato schema. Essi sono riconducibili a un criterio di scelta finanziario, e sottolineano pertanto la natura finanziario-assicurativa della previdenza pubblica, in contrapposizione alla sua concezione più *welfarista* o redistributiva. I secondi, in coerenza con i modelli di scelta intertemporale, "catturano" l'elemento marginale della scelta, ossia la somma netta di vantaggi e svantaggi relativi al proseguimento, per un periodo, dell'attività di lavoro in alternativa al ritiro. Tutti gli indicatori finanziari (con l'eccezione del *tasso di sostituzione*) sono in qualche modo legati al concetto generale di ricchezza pensionistica, definita come il valore a una certa data del flusso futuro dei benefici pensionistici (di una rendita reversibile), al netto dei contributi ancora da versare⁶⁰.

59 In realtà, una riduzione importante c'è stata, nella riforma Amato, e più precisamente la de-indicizzazione delle pensioni dai salari nominali ai soli prezzi. È però difficile immaginare che tale taglio - che ha inciso sulla ricchezza pensionistica, come verrà mostrato più avanti - sia stato pienamente valutato dai lavoratori e, in ogni caso, è possibile che il timore di nuovi e più severi interventi ne abbia più che contrastato gli effetti.

60 Il valore attuale dei benefici pensionistici è calcolato utilizzando un dato tasso di sconto finanziario e considerando la probabilità di morte (del titolare e del coniuge) alle varie età.

Fra gli indicatori di convenienza complessiva rilevanti per la decisione di pensionamento, oltre alla ricchezza pensionistica, è spesso considerato il *tasso di sostituzione*, dato dal rapporto tra la pensione e l'ultima retribuzione (o una media delle ultime). Esso rappresenta una misura spuria del grado di convenienza poiché dipende in modo cruciale dall'ultima parte della curva salariale per età e dai parametri di indicizzazione della pensione. Se però i soggetti attribuiscono importanza al mantenimento di un livello relativamente costante del tenore di vita e adottano, sia pure con un comportamento un poco miope, un certo tasso di sostituzione come *target* pensionistico, il parametro riacquista importanza ai fini delle decisioni individuali di pensionamento e di risparmio (quali la partecipazione a forme integrative di previdenza).

Fra gli indicatori di convenienza al margine sono particolarmente utilizzati la variazione della ricchezza pensionistica (*accrual*) e il guadagno (o perdita) impliciti nella continuazione del lavoro una volta raggiunti i requisiti minimi per il pensionamento (*tax/subsidy rate*)⁶¹.

Un *accrual* negativo indica che la variazione nell'importo della pensione, a seguito del periodo aggiuntivo di contribuzione, non è in grado di compensare i costi del posticipo, ossia i maggiori contributi versati e il minore periodo atteso di godimento della pensione (un *accrual* positivo premia invece la permanenza). In caso di *accrual* negativo, pertanto, il sistema pensionistico impone una perdita in termini finanziari, ossia una *tassa implicita* al lavoratore che, pur avendo maturato il diritto alla pensione, decide di proseguire nell'attività lavorativa.

Configurando un *accrual* negativo come una forma di tassazione sul proseguimento del lavoro, è ragionevole attendersi che l'offerta di lavoro ne sia influenzata, e non tanto per il valore assoluto che esso assume, bensì per il peso sul salario; ne discende l'altro indicatore di convenienza marginale menzionato, il cosiddetto "tasso di abbattimento del salario" o *tax rate*, dato dal rapporto tra l'*accrual* cambiato di segno e la retribuzione attesa per il periodo successivo.

La letteratura economica relativa alle decisioni di pensionamento, e gli studi empirici ad essa collegati, tengono di solito conto sia di una qualche misura di convenienza complessiva del sistema pensionistico, sia dell'incentivo marginale al pensionamento. Nell'ipotesi, infatti, che il tempo libero, anche quello trascorso come pensionato, sia un bene normale, le misure di convenienza complessiva offrono una *proxy* utile a valutare l'effetto di reddito collegato alla presenza di un certo schema di previdenza, mentre gli indicatori di convenienza al margine influiscono sulla sostituzione tra lavoro e tempo libero. In questa prospettiva ci si aspetterà che, a parità di altre

61 Al momento di decidere se continuare per un altro periodo o ritirarsi, il soggetto dovrebbe tenere conto dei seguenti fattori: variazione dell'importo della pensione a seguito di un anno aggiuntivo di contribuzione; variazione della durata attesa del pensionamento, dato che si va in pensione ad un'età più avanzata; obbligo di contribuzione per il periodo di lavoro aggiuntivo; retribuzione percepita per un periodo addizionale. Se si considera la retribuzione come compenso per la disutilità del lavoro, essa può essere trascurata nel calcolo (cfr. par. 5); detto altrimenti, se si vuole isolare l'effetto marginale del sistema previdenziale sulla scelta di pensionamento, rispetto a tutte le altre variabili che la determinano, ci si può limitare a una somma algebrica dei primi tre fattori.

condizioni, un sistema particolarmente generoso - dove la generosità può essere espressa in termini di ricchezza pensionistica o, in modo meno rigoroso, di tasso di sostituzione - incentivi il pensionamento a età relativamente giovani. Lo stesso problema si potrà però presentare, indipendentemente dalla convenienza complessiva (generosità), nel caso di una forte tassazione sul proseguimento dell'attività lavorativa, testimoniata da una variazione marginale negativa della ricchezza, ossia da una tassazione implicita del proseguimento dell'attività particolarmente elevata; tale tassazione tenderà infatti a ridurre il costo opportunità del tempo libero inducendo una sostituzione tra lavoro e tempo libero.

Gli effetti della riforma del 1995 sugli indicatori di convenienza economica sono illustrati nella tab. 1.18.

Tabella 1.18
Tasso di sostituzione e indicatori di convenienza al margine

		TS (valori %)		Accrual (migliaia di euro, prezzi 2000)		Tax rate (valori %)	
		Anni di contribuzione					
Regime	Coorti	35	40	35	40	35	40
Retributivo	1943	68,3	81,0	-10,2	-16,0	43,0	72,0
	1948	70,4	81,9	-12,8	-17,0	52,0	72,0
	1953	71,1	82,5	-13,3	-17,0	53,0	72,0
Pro rata	1958	64,7	84,2	-7,4	-7,2	29,0	29,0
	1963	62,9	84,7	-5,2	-4,9	20,0	20,0
	1968	60,1	84,8	-3,0	-2,7	11,0	10,0
	1973	57,6	83,0	-1,0	-0,6	4,0	2,0
Contributivo	1978	57,5	82,9	-1,0	-0,6	4,0	2,0
	1983	57,5	82,9	-1,1	-0,7	4,0	2,0
	1988	57,5	82,9	-1,2	-0,7	4,0	2,0

Nota: I dati sono calcolati assumendo un tasso di crescita del PIL dell'1,5% e un tasso di sconto finanziario pari al 2%.

Fonte: Fornero, Castellino (a cura di), 2001

Nelle prime due colonne essa riporta i valori del tasso di sostituzione per svariate coorti, alle quali si applicano formule pensionistiche diverse⁶², a riflettere il diverso grado di "maturazione" delle riforme. Con 35 anni di anzianità il tasso è pari a circa il 70% con il sistema retributivo, mentre scende al 57,5% nel sistema contributivo⁶³. La riduzione tende però a scomparire con 40 di anzianità, a

62 I calcoli sono stati effettuati utilizzando il modello di simulazione del CeRP; il dettaglio normativo è abbastanza completo, e i profili salariali sono quelli stimati per ciascuna coorte a partire dai dati delle indagini della Banca d'Italia sul reddito e la ricchezza delle famiglie. Per una descrizione completa del modello e delle ipotesi adottate nella sua formulazione si veda Fornero E., Castellino O. (a cura di), 2001.

63 La riduzione dipende ovviamente anche dal profilo retributivo del soggetto e tende a essere più accentuata nei confronti delle carriere lavorative più dinamiche, come nel caso di lavoratori con più

riflettere il diverso trattamento del lavoro tra i due metodi: mentre il sistema contributivo premia poco o nulla (e anzi scoraggia) la permanenza, il sistema contributivo la incoraggia fortemente. È pertanto lecito attendersi che la riduzione dei tassi di sostituzione, congiuntamente all'allungamento della vita media, indurrà a prolungare l'attività lavorativa, anche se è difficile (e prematuro, rispetto a un passato in cui il pensionamento avveniva, per la maggior parte dei lavoratori, al raggiungimento dei requisiti minimi) prevedere in quale misura ciò avverrà.

Volgendo l'attenzione agli indicatori di convenienza al margine (colonne successive), si osservi anzitutto il segno negativo che caratterizza tutte le celle della tabella relative all'*accrual*: considerando un'anzianità di 35 anni, la perdita passa da 10 mila euro circa (su una retribuzione attesa pari a circa 23 mila euro annui), per la coorte del 1943, ai 1000 euro circa delle coorti di regime (su una retribuzione attesa pari a circa 28 mila euro annui)⁶⁴. Inoltre, per le coorti più anziane la perdita di ricchezza aumenta all'aumentare dell'anzianità contributiva: dai circa 10 mila euro per l'anzianità 35 si passa ai 16 mila in corrispondenza con l'anzianità 40.

La correlazione diretta tra perdita di ricchezza pensionistica e anzianità di pensionamento è confermata dall'andamento del *tax rate*, ossia della tassa sul proseguimento dell'attività di lavoro. Tale tassa coinvolge in modo particolare le generazioni non colpite dalla riforma Dini, ossia le generazioni che si possono avvalere, con benefici determinati interamente secondo il metodo retributivo, della normativa sulle pensioni di anzianità. Per queste generazioni, lavorare dopo il raggiungimento dei requisiti minimi è estremamente oneroso: per la generazione del 1943, ad esempio, la "tassa" è pari al 43% del salario se il pensionamento è posticipato da 35 a 36 anni di contribuzione; essa sale a oltre il 70% nel caso in cui il pensionamento sia rinviato quando già si sono raggiunti 40 anni di anzianità. La tassazione implicita sul proseguimento del lavoro è ben superiore (in qualche caso anche vicina al doppio) ai contributi versati. Si tratta degli effetti distorsivi riconducibili allo scarso collegamento tra contributi e prestazioni proprio del metodo retributivo⁶⁵, effetti che saranno fortemente ridotti con l'entrata a regime della riforma⁶⁶. Per le generazioni del *pro rata*, infatti, tale "tassa" è

elevati livelli di istruzione. Borella (2001) stima la riduzione nel tasso di sostituzione dovuta al passaggio dal sistema retributivo al sistema contributivo per individui con diversi profili salariali, calcolando i profili tipici per diversi livelli di istruzione. Per i lavoratori dipendenti nel settore privato che hanno al più terminato la scuola dell'obbligo (e che presentano profili salariali piuttosto piatti), la differenza tra il tasso di sostituzione calcolato con il sistema contributivo a regime e il tasso calcolato con la normativa vigente prima del 1992 è di 5 punti percentuali; tale riduzione è invece di 15 punti percentuali per i lavoratori dipendenti privati che hanno conseguito la laurea (e hanno carriere retributive più dinamiche).

64 Nella situazione di regime la perdita è la diretta conseguenza del divario tra il tasso di interesse e il tasso di crescita del Pil (0,5 punti nella simulazione).

65 E più precisamente dalla mancata correzione per la durata attesa del pensionamento.

66 Essi non saranno però completamente eliminati, come si vede dalla simulazione, sempre per effetto del divario tra tasso di interesse e tasso di crescita del PIL.

ancora presente, e ovviamente in misura tanto più significativa quanto maggiore è il peso di tale componente.

L'analisi svolta sulla realtà italiana mette dunque in luce il forte incentivo al pensionamento "anticipato" generato dal metodo retributivo, e la sua pressoché totale scomparsa nel metodo contributivo. Senza nuovi interventi, peraltro, occorrerà molto tempo prima che il nuovo metodo possa pienamente dispiegare i suoi effetti sull'età di pensionamento.

1.6.5 La riforma del 2004: la combinazione di incentivi (poco efficaci?) e vincoli (troppo drastici?)

Uno degli elementi cruciale alla legge delega è per l'appunto un'azione più diretta sull'età pensionabile. Rispetto alla scelta tra vincoli e incentivi, il Governo ha assunto, con la delega, un atteggiamento ambivalente: esso propone infatti di sperimentare per tre anni la via degli *incentivi* (ma senza l'applicazione di disincentivi nel caso di uscite comunque premature), mentre dal 2008 interviene più energicamente con una combinazione di innalzamento per legge dell'età pensionabile (60 per le donne, 65 per gli uomini) e di forti penalizzazioni per le uscite anticipate.

Mentre non vi sono dubbi sull'efficacia dei provvedimenti più severi in vigore dal 2008, ci si domanda quali potranno essere gli *effetti degli incentivi*, i quali prevedono che tutta la contribuzione previdenziale finisca, senza oneri fiscali, in tasca al lavoratore. La risposta verte principalmente su due elementi: la convenienza creata dagli incentivi e la percezione che ne avranno i lavoratori. Nostri calcoli consentono di affermare che, per la grande maggioranza dei lavoratori, gli incentivi di fatto *non sono tali*, ossia che il *bonus* promesso rappresenta di fatto *un aggravamento* della perdita nella quale, per effetto della formula retributiva, già oggi si incorre. Rispetto allo *status quo* si registra, infatti, un *peggioramento* della posizione del lavoratore che, avendo maturato i requisiti, decida di posticipare l'uscita. E ciò anche a prescindere dai problemi di credibilità della manovra, la quale essendo molto blanda nell'immediato, molto severa nel futuro, potrà indurre i lavoratori a uscite premature, nonostante la certificazione del diritto al pensionamento altresì stabilita nel decreto. Per illustrare con maggior dettaglio le argomentazioni precedenti, si consideri la tab. 1.19, che riporta calcoli riferiti a ipotetici lavoratori dipendenti, tutti con 57 anni di età e 35 di anzianità contributiva, ma con diverso grado di attaccamento al lavoro (secondo il parametro dell'utilità del lavoro, riportato nella prima colonna) e di impazienza (secondo il parametro del tasso di sconto soggettivo, riportato nella prima riga), che valutino la possibilità di posticipare per un anno il godimento della pensione (non cumulabile con il reddito da lavoro). Com'è ovvio, il calcolo di convenienza per decidere se avvalersi o meno dell'incentivo si basa non già sulle variabili di un anno, bensì su un orizzonte di lungo periodo; più precisamente, si tratta di attribuire un valore monetario all'*opzione* di proseguimento dell'attività (*option value*).

Entro l'attuale quadro normativo, l'ipotetico lavoratore registra - rispetto al pensionamento immediato - le seguenti variazioni: lavora un anno in più; percepisce un'annualità addizionale di retribuzione; rinuncia a un'annualità di pensione; versa un'annualità addizionale di contributi; gode dell'aumento (per l'anno in più di anzianità) della pensione, che riceverà in tutti gli anni successivi.

Supponiamo, per semplicità, che le prime due componenti si annullino (perché la fatica del lavoro è compensata dall'utilità della retribuzione). Entro ipotesi del tutto ragionevoli, si può allora calcolare che le altre componenti si riassumano in una perdita netta pari al 48% circa della retribuzione (prima cella della tab. 1.19). Secondo la legge delega, per contro, ferma restando ogni altra ipotesi, permane la rinuncia a un'annualità di pensione, mentre vengono meno sia il pagamento dei contributi (perché retrocessi al lavoratore), sia il futuro aumento della pensione, che resta congelata al momento in cui si esercita l'opzione a favore del lavoro. La perdita sale così al 70% della retribuzione (seconda cella).

1.6 La normativa sul pensionamento e il dibattito sulla riforma: possibili riflessi su aspettative e comportamenti

Grado di utilità del lavoro	Tasso di sconto soggettivo (preferenza intertemporale)					
	0,02		0,04		0,06	
	Normativa attuale	D.M. 6/10/04	Normativa attuale	D.M. 6/10/04	Normativa attuale	D.M. 6/10/04
0	-48,5	-70,1	-58,9	-70,1	-65,4	-70,1
0,1	-36,1	-57,8	-46,5	-57,8	-53,1	-57,8
0,2	-23,7	-45,4	-34,1	-45,4	-40,7	-45,4
...
0,4	1,1	-20,6	-9,4	-20,6	-15,9	-20,6
0,6	25,8	4,1	15,4	4,1	8,8	4,1

Tabella 1.19 Perdite (-) o benefici derivanti dal proseguimento dell'attività lavorativa (valori percentuali sulla retribuzione)

Nota: calcoli riferiti ad un lavoratore maschio (Fplid) con 35 anni di anzianità contributiva e pensionamento a 57 anni di età.

Fonte: nostre elaborazioni

Come si vede il peggioramento è netto, ed è pertanto impossibile chiamare questa differenza un incentivo al proseguimento dell'attività. Poiché i calcoli sono specifici a un soggetto con certe caratteristiche, ci si può domandare quanto questa situazione sia rappresentativa della realtà dei lavoratori ai quali il disegno di legge delega si rivolge. La nostra ipotesi è che tale soggetto sia *fortemente rappresentativo*. Anzitutto la compensazione tra utilità della retribuzione e disutilità del lavoro riflette il fatto che il lavoratore considera il lavoro medesimo fonte di fatica ed è pertanto disposto a lavorare soltanto dietro compenso del salario, e di quel salario (o di uno superiore, ma non inferiore). Non è inverosimile pensare che questa caratterizzazione sia appropriata per la maggior parte dei lavoratori, e che soltanto una minoranza di "fortunati" sia disposta a "pagare qualcosa" (in termini di minore salario) per continuare l'attività (come si vede nell'ultima

riga della tabella, riferita a un soggetto che ha una forte preferenza per il lavoro). Quanto all'attualizzazione dei (maggiori) flussi futuri di pensione, essa è stata effettuata a un tasso del 2%. A tassi maggiori, l'aggravio indotto dalla delega si riduce, pur restando tale per tutta la gamma dei tassi verosimili.

I calcoli confermano che la legislazione attualmente in vigore favorisce il pensionamento al raggiungimento dei requisiti minimi, poiché ogni anno di attesa rappresenta una perdita netta di ricchezza. Ciò è tanto più vero quanto più il soggetto è avverso all'attività lavorativa - e la concentrazione di uscite al raggiungimento dei requisiti minimi induce a ritenere ancora prevalente questa tipologia di lavoratori - e tanto meno è lungimirante. Come si vede dalla tabella, la riforma peggiora tale situazione ed è quindi arduo pensare a una sua efficacia.

È naturalmente possibile che i lavoratori abbiano una diversa percezione del provvedimento e che si facciano, per così dire, "ingannare", magari per scarsa lungimiranza o per forte impazienza (preferenza per la liquidità) a preferire il trasferimento alle proprie tasche dei contributi che andrebbero invece versati nelle casse dell'Inps. In questo caso, gli effetti di posticipo del pensionamento potranno esservi, ma saranno determinati da una sorta di "illusione ottica", e non ci si può aspettare che la maggior parte dei lavoratori vi sia soggetta. Se a tutto ciò si aggiunge la possibilità del cumulo, già oggi prevista per la combinazione 58 anni di età e 37 anni di contributi, si capisce come dagli incentivi non ci si possa legittimamente aspettare un significativo aumento dell'età media di pensionamento, il quale sarà quindi affidato alle misure coercitive in vigore dal 2008.

Le modalità dell'intervento sono egualmente discutibili, a partire dalla stessa *scansione* temporale: quattro anni di incentivi blandi e poi, a partire dal 2008, brusco aumento delle età, con un criticabile effetto "scalino", che comporterà una disparità di trattamento tra coorti contigue difficilmente accettabile sul piano dell'equità. Discutibile appare anche la reintroduzione di una *differenza di genere* che la riforma del 95 aveva abolito. La differenza fra donne e uomini è ravvisabile anzitutto nella diversa età per il pensionamento di vecchiaia (60 e 65 anni rispettivamente) e, in secondo luogo, nel riservare alle donne un canale preferenziale consistente nell'abbinamento "57 anni di età e 35 di contributi" a patto che la pensione sia contributiva (a parte la disparità, se la pensione è contributiva, cioè pagata dalla lavoratrice, perché imporre 35 anni di contributi?). Si deve però riconoscere che il provvedimento recepisce una corretta esigenza di fondo: l'aumento dell'età pensionabile. Una misura necessaria non per correggere scelte sbagliate dei lavoratori, ma promesse previdenziali del passato indebitamente generose.