

IL PENSIONAMENTO FLESSIBILE IN EUROPA

Elsa Fornero[▲] e Chiara Monticone[♣]

Sommario

1	Introduzione	1
2	<i>Framework</i> concettuale e caratteristiche generali	2
3	L'introduzione della flessibilità in Europa e in Italia	3
3.1	<i>Lo stato dell'arte in Europa</i>	4
3.2	<i>Il caso italiano</i>	6
4	Implicazioni economiche e valutazione delle riforme europee	9
5	Conclusioni	11
	Bibliografia	16

1 Introduzione

I sistemi pensionistici dell'Europa allargata stanno progressivamente adattando le proprie caratteristiche alle necessità imposte dall'invecchiamento della popolazione in uno scenario in cui la loro sostenibilità finanziaria è posta sempre più sotto pressione. Uno dei canali principali attraverso cui tale obiettivo può essere raggiunto è l'innalzamento dell'età pensionabile. In questa ottica quasi tutte le recenti riforme pensionistiche riflettono la volontà di aumentare gli incentivi al posticipo del pensionamento e alla promozione di vite lavorative fino ad età più avanzate. L'introduzione di elementi di flessibilità – oltre a rispondere alla domanda di maggiore di scelta individuale – è senz'altro da collocare tra gli strumenti volti innalzare l'età media di pensionamento.

In tutti i paesi europei, i sistemi pensionistici consentono qualche margine di manovra a coloro che vogliono anticipare o ritardare l'uscita dal mondo del lavoro e collocare il momento del pensionamento diversamente rispetto all'età di riferimento stabilita dall'età di pensionamento "legale".

A ben vedere però, il fatto stesso che ci si riferisca spesso ad un'età legale di pensionamento, fa intendere come la rigidità prevalga sulla flessibilità nei tempi e nelle modalità di pensionamento, anche se molti cambiamenti sono occorsi in questo senso nell'ultimo decennio.

Esistono infatti quasi ovunque schemi di pensionamento anticipato che premiano le carriere precoci o offrono facilitazioni nei casi di invalidità e disoccupazione, con l'eccezione di quei paesi come Danimarca, Paesi Bassi, Irlanda e Regno Unito dove il beneficio pensionistico è *flat-rate*

[▲] Center for Research on Pensions and Welfare Policies (CeRP) e Università degli Studi di Torino.

[♣] Center for Research on Pensions and Welfare Policies (CeRP), monticone@cerp.unito.it. Si ringraziano Serena Trucchi e Michele Belloni per la collaborazione nella ricerca delle fonti legislative e bibliografiche.

(cioè, non è proporzionale a retribuzioni o contributi, ma alla durata della del versamento dei contributi o della residenza nel paese).

Tuttavia, la flessibilità vera a propria non si limita a questo, e, anzi, comporta caratteristiche qualitativamente diverse. Nelle prossime sezioni, si cercherà di descrivere in cosa consista il pensionamento flessibile, quali siano le sue caratteristiche e le implicazioni micro e macroeconomiche, nel panorama legislativo europeo.

Una parte della sezione 3 – indirizzata alla situazione normativa corrente in Europa – sarà dedicata al caso italiano, mostrando l'evoluzione degli interventi succedutisi nell'ultimo decennio, nel corso dei quali alcuni fattori di flessibilità sono stati ridotti e altri non hanno trovato applicazione concreta.

2 *Framework* concettuale e caratteristiche generali

Vista la notevole diversità nella ideazione e applicazione di misure volte a introdurre elementi di flessibilità nei sistemi pensionistici europei, si procederà inizialmente ad una disamina delle loro caratteristiche da un punto di vista generale senza soffermarsi sulle peculiarità nazionali, per poi passare ad una breve rassegna dello stato dell'arte a livello europeo nella prossima sezione.

Astraendo dai singoli casi nazionali, la flessibilità nel pensionamento consiste nel lasciare al singolo lavoratore la possibilità di scegliere sia *quando* cominciare a ricevere la pensione sia *quanto* riceverne in proporzione al beneficio pensionistico pieno che gli spetta e, infine, *come* riceverlo, decidendo ad esempio tra liquidazione del montante (*lump-sum*) o rendita (*annuity*), e in questo ultimo caso, tra una dinamica della rendita costante o crescente in termini reali.

Per evitare di replicare forme di pre-pensionamento inevitabilmente onerose per il sistema, tutti questi elementi di scelta devono essere accompagnati dalla responsabilizzazione del lavoratore attraverso meccanismi di correzione attuariale dei benefici. Di conseguenza, la “ricchezza pensionistica”¹ del singolo (*social security wealth, SSW*) deve essere indipendente tanto dal momento in cui avviene il pensionamento, quanto dalle modalità con cui la ricchezza pensionistica viene man mano incassata. Ciò implica correzioni attuarialmente neutrali dei benefici pensionistici.

Tuttavia, va ricordato che la completa flessibilità non è possibile e forse neanche desiderabile. In sistemi obbligatori – come quelli europei – tutti e tre gli aspetti (quando, quanto e come) sono ovviamente delimitati, ad esempio rispetto sia alle età a cui è possibile accedervi.

Nell'uso comune, si usa distinguere la flessibilità nel momento del pensionamento e quella riguardante l'importo di pensione ricevuto come due² misure ben distinte – cioè la “flessibilità dell'età pensionabile” e il “pensionamento parziale” – rendendo meno evidente il legame tra

¹ La ricchezza pensionistica (*Social security wealth*) per un lavoratore in età a che rivendicherà il suo primo beneficio pensionistico all'età A è definita come il valore attuale dei benefici pensionistici futuri meno il valore attuale dei contributi da versare nello schema pensionistico prima del pensionamento:

$$SSW_a^A = \sum_{i=A}^T P_i^A \eta_i (1+r)^{-(i-a)} - \sum_{j=a}^A c_j (1+r)^{-(j-a)}$$

dove a è l'età del lavoratore nel momento in cui è calcolata la ricchezza pensionistica, P_i^A è la pensione che sarà pagata, alla fine di ogni anno, al lavoratore pensionato dall'età A per tutta la durata della sua vita, T è l'età massima, c_j rappresenta i contributi versati in età j , η_i è la probabilità di essere in vita in età i , condizionato ad essere vivi in età A (assumendo certa la vita in l'età lavorativa) (Ferraresi e Fornero, 2000).

² Anche la possibilità di cumulo tra pensione e retribuzione da lavoro senza limiti reddito costituisce un elemento di flessibilità sempre più diffuso, che tuttavia non sarà trattato in questa sede.

loro³. In realtà si tratta di due lati della stessa medaglia che potrebbero essere ulteriormente integrati.

Per quanto le modalità di pensionamento siano flessibili, il momento in cui si comincia a percepire un reddito pensionistico deve necessariamente essere limitato all'interno di una fascia di età, anche per una questione di adeguatezza, come si vedrà oltre. In alcuni casi tuttavia, si sceglie di fissare solo un'età minima o lasciando piena libertà ai lavoratori di posticipare il pensionamento – come accade in Polonia e Lettonia – o introducendo dei disincentivi che di fatto penalizzano la continuazione dell'attività lavorativa oltre una certa età, come avviene in Italia o come avveniva in Finlandia prima della riforma del 2005.

Come già evidenziato, parte della flessibilità consiste anche nella possibilità di cominciare a ricevere una parte della pensione contestualmente ad un reddito da lavoro ridotto proveniente da un'attività part-time. L'ammontare di pensione è in genere inversamente proporzionale al numero di ore lavorate o direttamente legato al reddito da lavoro perso a causa della riduzione di orario. Anche dove tale rapporto non sia proporzionale – ad esempio in Francia – tuttavia il lavoratore può scegliere all'interno di diverse fasce orarie per quanto tempo dedicarsi all'attività lavorativa e quanto al tempo libero.

Come nel caso della flessibilità relativa all'età, la possibilità di un pensionamento graduale è generalmente confinata ad una determinata fascia di età.

L'ampliamento delle possibilità di scelta legate all'età di pensionamento si accompagna abbastanza naturalmente a sistemi “a contributo definito figurativo” (*notional defined contribution*, NDC), come infatti avviene in Svezia, Lettonia e Polonia e come stabilito dalla legge Dini in Italia. Tuttavia, una certa libertà di scelta è in molti casi adottata anche in sistemi a “beneficio definito”, con correzioni dei benefici orientate alla neutralità attuariale del tutto simili a quelle applicate ai sistemi DC.

La flessibilità vera e propria implica un avvicinamento alla neutralità attuariale, cioè ad un calcolo della pensione che non penalizzi né conceda benefici immeritati al cambiare dell'età del pensionamento, *ceteris paribus*. Ad esempio, a parità ricchezza pensionistica, in caso di pensionamento successivo all'età di riferimento, il beneficio pensionistico risulterà relativamente più alto per effetto sia degli ulteriori contributi versati sia del ridotto orizzonte temporale durante il quale sarà corrisposta la pensione. In questo senso, al fine di salvaguardare la ricchezza pensionistica accumulata dal lavoratore, l'ammontare della pensione dipende – oltre che dai parametri stabiliti dal sistema per il computo di benefici pensionistici, quali contributi, salari degli ultimi anni, anzianità contributiva, etc. – anche da fattori attuariali che possono premiare in misura maggiore o minore la scelta di ritardare il pensionamento e, viceversa, a penalizzare più o meno la decisione di affrettarlo.

3 L'introduzione della flessibilità in Europa e in Italia

Lo stimolo all'introduzione di elementi di flessibilità nei sistemi pensionistici europei è duplice. Esso viene sia – in un'ottica di modernizzazione del sistema – dalla volontà di consentire margini di scelta individuale, sia dalla necessità di far fronte a problemi di sostenibilità finanziaria. La flessibilità nei tempi e modi del pensionamento è infatti uno strumento che può risultare efficace per l'innalzamento dell'età pensionabile, da affiancare ad innalzamenti uniformi e generalizzati del requisito di età.

³ Un esempio della distinzione tra le varie misure riguardanti la flessibilità si può trovare nelle tavole MISSOC (European Commission, 2006a).

Queste diverse finalità sono visibili anche nel metodo di coordinamento (*open method of coordination*, OMC) adottato dall'Unione Europea in materia pensionistica. Dei tre obiettivi generali per la struttura dei sistemi pensionistici futuri – adeguatezza, sostenibilità e modernizzazione – gli ultimi due hanno che fare anche con la flessibilità. In particolare, nell'ambito della sostenibilità, i sistemi pensionistici degli Stati Membri dovrebbero creare gli strumenti per l'estensione della vita lavorativa (obiettivo 5) attraverso l'aumento dell'occupazione nella fascia di età 55 – 64 e un mutamento radicale nella concezione del pensionamento anticipato, in modo che non sia più utilizzato principalmente come un mezzo per creare occupazione a beneficio delle coorti più giovani o per ridurre la disoccupazione. Inoltre, quanto alla modernizzazione dei sistemi pensionistici, essi devono tener conto dei cambiamenti del mercato del lavoro europeo (obiettivo 9), adattandosi a modelli di occupazione e di carriera flessibili (European Commission, 2006b). Infine, fatta salva la necessità di incoraggiare o almeno non scoraggiare una permanenza più lunga nel mondo del lavoro, la flessibilità ha anche il pregio di mitigare il contrasto tra la generalità delle regole e la varietà delle esperienze e delle preferenze individuali (Diamond, 2005).

In questa sezione si cercherà di delineare i principali elementi distintivi dei processi di riforma degli ultimi anni e la situazione attuale in materia di flessibilità pensionistica, dedicando una sottosezione all'Europa in generale (Italia esclusa) e poi all'Italia.

3.1 *Lo stato dell'arte in Europa*

Le disposizioni europee in materia di flessibilità, così come il grado di libertà di scelta che esse consentono, sono abbastanza diversi fra gli stati. Alcuni garantiscono sia la facoltà di scegliere il momento del pensionamento sia la possibilità di ricevere una frazione dell'ammontare della pensione piena per un certo periodo, mentre in altri paesi non è data nessuna delle due. Le diversità nazionali sono abbastanza evidenti anche per quanto riguarda la partecipazione da parte di individui e imprese. Nel caso del pensionamento parziale, infatti, in alcuni dei paesi la partecipazione allo schema è minima o nulla.

In questa sezione saranno passati in rivista solo quei paesi che garantiscono un certo livello di flessibilità – e comunque senza pretese di esaustività – tralasciando invece quelli dove elementi di flessibilità sono praticamente inesistenti.

Dal momento che nei sistemi pensionistici europei la flessibilità dell'età pensionistica e il pensionamento parziale sono trattate come misure distinte, anche in questa panoramica saranno trattate distintamente per comodità. Per informazioni più dettagliate sulle normative nazionali si rimanda alla Tabella 1 (flessibilità dell'età pensionabile) e alla Tabella 2 (pensionamento parziale).

Età flessibile

Tra i paesi europei che – oltre l'Italia – hanno adottato un sistema a “contributo definito figurativo” (NDC), cioè Svezia, Lettonia e Polonia, tutti e tre consentono ampia flessibilità quanto all'età in cui cominciare a ricevere la pensione. Nel primo caso, vi è una vera e propria finestra delimitata da due età precise (tra 61 e 67 anni), mentre per i restanti due paesi è stata fissata solo l'età minima con possibilità illimitata di posticipo.

Anche tra paesi che non utilizzano una formula NDC vi sono dei margini di scelta dell'età di pensionamento con corrispondenti correzioni dell'importo della pensione. In Danimarca, i pensionamenti dopo l'età di riferimento di 65 anni sono premiati fino ai 70 anni. Nel Regno Unito l'età di pensionamento può essere spostata in avanti indefinitamente, con in più la possibilità di ricevere l'incremento attuariale sotto forma di liquidazione forfettaria, anziché come incremento mensile, per posticipi superiori ai dodici mesi. In Francia il pensionamento può

avvenire tra i 60 e i 65 anni, con riduzioni o aumenti legati all'anzianità contributiva attraverso i meccanismi di *surcote* e *décote*.

In Finlandia l'età di pensionamento è limitata da una finestra (63 – 68 anni), all'interno della quale non sono applicati fattori attuariali. Tuttavia tali correzioni sono adottate per pensionamenti anticipati o posticipati al di fuori della finestra. Ad ogni modo, una forma di adeguamento all'età anche tra i 63 e 68 anni è costruita dal coefficiente di rivalutazione delle retribuzioni che è legato all'età ed è tale da premiare in misura consistente il proseguimento della carriera oltre i 63 anni.

Meccanismi analoghi a quelli descritti sopra sono applicati anche in Estonia, Germania, Slovacchia e Spagna (Tabella 1).

Pensione parziale

Il primo tra i paesi europei ad introdurre una forma di pensione parziale consentendo un ritiro più graduale dalla vita attiva fu la Svezia nel 1976 (Tabella 2). In Danimarca, Finlandia e Francia è invece stato introdotto per la prima volta verso la fine degli anni Ottanta e in Germania nel 1992.

Al pensionamento parziale si può accedere all'interno di una fascia di età, in maniera non dissimile dal pensionamento pieno. In alcuni paesi – come Danimarca, Finlandia e Germania – questa fascia di età si colloca precedentemente all'età, o finestra di età, da cui è possibile il ritiro completo dall'attività lavorativa. In questo caso è difficile considerare il pensionamento graduale come un modo per estendere la vita lavorativa e sembrerebbe piuttosto rivolto a ridurre il ricorso al pensionamento anticipato, ove possibile.

In Svezia, Francia e Spagna, invece, l'intervallo di età in cui accedere al pensionamento pieno e parziale si sovrappongono, configurando un ventaglio piuttosto ampio di combinazioni di tempi e modi del pensionamento a coloro che raggiungono tale soglia di età.

In Francia e in Danimarca ai requisiti di età se ne sommano altri sull'anzianità contributiva – nel primo caso – e sul fatto di aver svolto la propria attività nel paese per almeno un certo periodo di tempo nel secondo.

Tutti i paesi impongono restrizioni sull'orario di lavoro settimanale durante il quale il lavoratore può continuare a svolgere un'attività remunerata mentre riceve una pensione ridotta. Tuttavia, questi limiti non sono rigidi e prevedono delle fasce all'interno delle quali scegliere l'orario settimanale desiderato.

In genere l'ammontare erogato è una frazione della pensione piena proporzionale alla riduzione dell'orario lavorativo – come in Germania, Danimarca, Spagna e Svezia – oppure al reddito da lavoro perso a causa della ridotta attività – come in Finlandia. In Francia, l'importo può essere il 30, 50 o 70 per cento della pensione intera secondo lo scaglione di orario di lavoro scelto.

In Danimarca l'importo della pensione parziale è calcolato applicando una quota basata sulla riduzione dell'orario di lavoro non alla pensione bensì al sussidio di disoccupazione, quale ulteriore legame di questo tipo di schema le misure di politica del lavoro più che con quelle pensionistiche.

3.2 Il caso italiano

Età (sempre meno) flessibile

Così come il sistema svedese è stato pioniere nel pensionamento parziale, l'Italia è stato uno dei primi paesi europei ad introdurre un sistema NDC e con esso la possibilità di scegliere l'età di pensionamento all'interno di un dato intervallo. Tuttavia, interventi legislativi successivi hanno ridotto drasticamente la possibilità di scelta.

Fino al 1995 il sistema italiano era caratterizzato da un metodo retributivo per il computo della pensione, nonostante le innovazioni introdotte dalla riforma Amato del 1992, che mirava ad aumentare la sostenibilità del sistema attraverso requisiti più stringenti, l'indicizzazione delle pensioni all'andamento dei soli prezzi e al calcolo della pensione basato sulle retribuzioni dell'intera vita lavorativa.

Con la riforma Dini (Legge 8 agosto 1995, n. 335) entrata in vigore nel 1996, il sistema pensionistico italiano adottò il metodo contributivo – rimanendo tuttavia un sistema a ripartizione – con una corrispondenza attuarialmente neutrale tra contributi e benefici.

Nonostante l'adozione precoce rispetto agli altri paesi europei, il lungo periodo di transizione fa sì che a dieci anni di distanza ancora nessuna pensione sia liquidata col metodo contributivo. Infatti la legge stabilisce che solo per i nuovi assunti dopo il 1996 l'ammontare della pensione sarebbe stato calcolato interamente col metodo contributivo, mentre i lavoratori che avevano accumulato più di diciotto anni di contributi alla fine del 1995 avrebbero ricevuto una pensione calcolata interamente secondo il metodo retributivo. Infine, l'importo della pensione di coloro che cadevano nel caso intermedio di meno di 18 anni di contributi a fine 1995 sarebbe stato calcolato coi due metodi secondo un meccanismo *pro rata temporis* (art. 1 commi 12 e 13).

Il nuovo sistema è accompagnato da condizioni di pensionamento flessibili. Per i lavoratori la cui pensione è liquidata esclusivamente secondo il sistema contributivo, la pensione di anzianità è abolita e il lavoratore ha la possibilità di scegliere l'età del pensionamento tra i 57 e i 65 anni di età, avendo almeno cinque anni di contribuzione effettiva⁴. Si prescinde dal predetto requisito anagrafico al raggiungimento dei 40 anni di anzianità contributiva. Oltre i 65 anni, rimane la possibilità di continuare a lavorare, ma senza ulteriori aumenti attuariali della pensione.

Una forma di rigidità è comunque insita nel meccanismo di aggiornamento delle tavole di mortalità – riviste soltanto ogni dieci anni – usate nei coefficienti di trasformazione per la conversione del monte contributivo in rendita.

Per il lavoratori del regime retributivo e di quello misto, rimane la possibilità di ricevere una pensione di anzianità secondo requisiti di anzianità contributiva e età anagrafica⁵, che comunque non scende al di sotto dei 57 anni.

La riforma del 2004 ha avuto tra gli obiettivi quello di innalzare l'età pensionistica al di sopra della soglia minima di 57 anni fissata precedentemente. Tuttavia, oltre ad innalzare tale soglia in maniera brusca, determinando trattamenti molto differenti per coorti contigue, l'ultima riforma ha eliminato la finestra di flessibilità ed ha nuovamente introdotto una differenza di età tra uomini e donne nella pensione di vecchiaia, contrastando la tendenza all'uniformità perseguita da tutti gli altri paesi europei.

⁴ Inoltre l'importo della pensione non deve essere inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale (art. 1 comma 20).

⁵ Al raggiungimento di un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni, in concorrenza con almeno 57 anni di età anagrafica, oppure al raggiungimento di un'anzianità contributiva non inferiore a 40 anni, oppure al raggiungimento di un'anzianità contributiva non inferiore a 37 anni, [...] nei casi in cui rapporto di lavoro sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 1 comma 25). Di quest'ultimo caso di tratterà più avanti.

A partire dal 1 gennaio 2008, nell'ambito del sistema retributivo e misto i requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità per i dipendenti diventano 35 anni di anzianità contributiva e 60 di età (61 dal 2010 e 62 dal 2014) oppure 40 anni di contributi a prescindere dall'età anagrafica. Alla pensione nel sistema contributivo si potrà invece accedere con 65 anni di età per gli uomini e 60 per le donne che abbiano 5 anni di contributi oppure con la combinazione di età e anzianità contributiva 60 anni di età e 35 di contributi o con 40 anni di contributi.

Un'eccezione a tale norma è offerta – in via sperimentale fino al 2015 – alle lavoratrici dipendenti che scelgano di ottenere già da subito la liquidazione della pensione col metodo contributivo. In questo caso potranno andare in pensione con 35 anni di contributi e 57 di età

Rimane la possibilità di continuare l'attività lavorativa anche dopo aver raggiunto i requisiti, senza però benefici aggiuntivi sull'importo della pensione.

Inoltre l'ultima riforma ha introdotto, ma solo fino a dicembre 2007, un meccanismo per incentivare la permanenza sul posto di lavoro anche dopo aver raggiunto i requisiti per ricevere la pensione. I dipendenti del settore privato che abbiano i requisiti per il pensionamento, possono decidere di ritardarlo ricevendo in busta paga l'ammontare dei contributi sociali a carico del datore di lavoro (cioè il 32.7 per cento della retribuzione lorda), senza alcun aumento sui contributi versati dal lavoratore.

Pensione parziale: le leggi non bastano

Nella sezione 3.1 si è scelto di non includere l'Italia tra il novero dei paesi in cui è possibile il pensionamento parziale, nonostante la normativa attuale lo consenta, perché di fatto la partecipazione a questa forma di pensionamento è numericamente irrilevante. Inoltre, nel dibattito corrente tale possibilità è quasi del tutto ignorata, sintomo (o causa) della completa inefficacia della norma.

Il primo atto ad introdurre il pensionamento parziale in Italia è la legge n. 223 del 23 Luglio 1991 (art. 19), che dà diritto alla pensione di vecchiaia cinque anni prima dal limite legale ai dipendenti⁶ di aziende che soddisfino determinati criteri. L'impresa deve beneficiare da 2 anni dell'intervento straordinario di integrazione salariale (Cassa Integrazione Guadagni) e il contratto collettivo aziendale deve prevedere il ricorso al tempo parziale per consentire l'assunzione di nuovo personale o per evitarne la riduzione. L'orario di lavoro del lavoratore che benefici della pensione non deve superare le 18 ore settimanali e l'ammontare della pensione non deve essere superiore alla mancata retribuzione. Al fine di non penalizzare il lavoratore, questi può scegliere che sia usata, come base di calcolo per la determinazione della pensione, la retribuzione antecedente alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La mancanza di incentivi per il lavoratore e la difficoltà che si realizzino le condizioni per cui un'azienda in crisi desideri trattenere i lavoratori anziani – seppure a tempo parziale – anziché ricorrere ad un pensionamento anticipato e pieno sono tra le cause della mancata applicazione della norma.

Successivamente, anche la riforma Dini tratta del pensionamento parziale (legge 335/95, art. 1, comma 25), stabilendo che possano ottenere il diritto alla pensione di anzianità anche⁷ i lavoratori dipendenti al raggiungimento di un'anzianità di contributiva di almeno 37 anni⁸, senza alcun requisito di età, nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

⁶ Inoltre il dipendente deve avere un'anzianità contributiva di almeno 15 anni.

⁷ Oltre a i lavoratori che raggiungano a) un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni, in concorrenza con almeno 57 anni di età anagrafica; b) un'anzianità contributiva non inferiore a 40 anni;

⁸ O, se superiore, l'anzianità stabilita dalla tabella B allegata alla legge, colonna 2, che elenca i requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva necessari per conseguire la pensione di anzianità tra il 1996 e il 2008.

In questo caso l'orario di lavoro deve essere ridotto non oltre il 50 per cento e la pensione è ridotta in ragione inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario di lavoro. In ogni caso, la somma di retribuzione e pensione non può superare l'importo della retribuzione spettante al lavoratore in caso di lavoro a tempo pieno e a parità di altre condizioni.

Anche questa norma è rimasta praticamente inapplicata – dagli archivi dell'INPS risulta infatti che solo 13 persone ne abbiano usufruito – probabilmente anche a causa del requisito abbastanza stringente in termini di anzianità.

La legge 662 del 23 Dicembre 1996⁹ abroga esplicitamente la norma della legge Dini, riproponendo con alcune variazioni le disposizioni del decreto legge 508/96, mai convertito in legge, che trattava dell'ammissione alla pensione di anzianità dei lavoratori dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, previa assunzione di nuovo personale da parte del datore di lavoro.

La legge dispone riguardo ai lavoratori dipendenti del settore privato e di quello pubblico, nonché dei lavoratori autonomi.

Ai lavoratori dipendenti del settore privato in possesso dei requisiti per l'accesso al pensionamento di anzianità (di cui alla tabella B, nota 8), può essere riconosciuto il trattamento di pensione di anzianità e il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale in misura non inferiore alle 18 ore settimanali. L'importo della pensione è ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario di lavoro. La somma della pensione e della retribuzione non può superare – come indicato già nella legge Dini – l'ammontare della retribuzione spettante al lavoratore nel caso di lavoro a tempo pieno.

Tuttavia, il passaggio al tempo parziale con l'erogazione di una pensione di anzianità ridotta può avvenire solo a condizione che il datore di lavoro assuma nuovo personale per una durata ed un monte ore lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori che si avvalgono della facoltà del 'pensionamento parziale'.

Inoltre, questa legge estende tutte le suddette norme anche al personale delle amministrazioni pubbliche, prescindendo tuttavia dall'obbligo di nuove assunzioni.

Infine, ai lavoratori autonomi in possesso dei requisiti per l'accesso al pensionamento di anzianità spetta una riduzione sui contributi dovuti pari al 10 per cento, nel caso in cui rinuncino al pensionamento, fino al compimento dell'anzianità contributiva di 40 anni e comunque fino al compimento dell'età necessaria per il pensionamento di vecchiaia. Anche in questo caso la legge impone una condizione e cioè che il lavoratore autonomo assuma una o più persone anche a tempo parziale o che regolarizzi posizioni lavorative non conformi ai contratti di categoria, oppure che affianchi un socio nell'esercizio dell'attività.

Dal un lato, questa legge, così come la Dini, introduce incentivi ad una permanenza più lunga nel mondo del lavoro (grazie al fatto di allineare i requisiti di età e contributi per il pensionamento parziale a quello 'pieno'), dall'altro il vincolo dell'assunzione continua a renderne poco attraente l'applicazione da parte delle imprese¹⁰.

Infine, la legge Treu (legge 196/97 art. 13, commi 2 e 4) si occupa di pensionamento parziale a margine di norme per incentivare l'uso dell'orario di lavoro ridotto.

In particolare, la legge stabilisce la riduzione delle aliquote contributive in funzione dell'entità della riduzione dell'orario di lavoro in una serie di casi, tra cui la trasformazione del rapporto di lavoro in contratto a tempo parziale per i lavoratori che conseguano i requisiti di accesso alla pensione nei tre anni successivi.

Rimane la clausola che vincola il datore di lavoro ad assumere giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore ai trentadue anni per un tempo lavorativo pari almeno a quello ridotto dai lavoratori che si avvalgono del pensionamento parziale.

⁹ Art. 1, commi 185 – 192, 209 e 216.

¹⁰ Secondo i dati degli archivi INPS, dal gennaio 1997 al luglio 1999, 186 persone si sono avvalse del pensionamento graduale in base alla legge 662/96.

Tuttavia il decreto che avrebbe dovuto stabilire l'entità degli sgravi retributivi non è ancora stato emanato e non è chiaro dal testo della legge a favore di chi siano rivolte le riduzioni contributive né se vi sia una compensazione per i contributi non versati al fine del computo della pensione (per es. sotto forma di contributi figurativi).

Nel complesso, dall'osservazione della normativa sul pensionamento parziale in Italia emerge che a fronte di una cospicua attività legislativa i risultati sono stati scarsi.

La volontà di usare il pensionamento graduale come strumento di stimolo all'occupazione – soprattutto quella in età avanzata – ha però introdotto ulteriori elementi di rigidità che hanno sicuramente contribuito a determinarne la mancata attuazione. Inoltre, gli incentivi ai lavoratori e alle imprese non sono stati tali da compensare i fattori di ostacolo alla sua realizzazione.

4 Implicazioni economiche e valutazione delle riforme europee

L'introduzione di elementi di flessibilità in un sistema pensionistico ha delle implicazioni sia micro- sia macro-economiche. Per semplicità, qui si tratteranno solo le principali, come l'adeguatezza nel caso microeconomico e l'impatto sull'offerta di lavoro nel panorama macroeconomico, tralasciando ad esempio considerazioni sui vantaggi in termini di sostenibilità finanziaria dei sistemi a contributo definito rispetto a quelli a beneficio definito.

La prima considerazione in termini di adeguatezza¹¹ di un sistema che consenta flessibilità nell'età di pensionamento riguarda l'età minima o il margine inferiore di un'eventuale “finestra”. Nel caso in cui infatti tale limite sia eccessivamente basso, un individuo che decida di ritirarsi appena ne ha i requisiti corre il rischio di ricevere un'ammontare decisamente insufficiente a far fronte alle sue necessità in età anziana.

Variazioni nella generosità di un sistema al variare dell'età di pensionamento si possono osservare in studi su Italia e Lettonia. Ad esempio, nel caso dell'Italia, la generosità del sistema pensionistico misurata in termini di *net present value ratio*¹² (NPVR) può essere osservata sia nel passaggio dal vecchio sistema retributivo a quello contributivo (attraverso una fase intermedia di transizione), sia per pensionamenti ad età diverse (Ferraresi e Fornero, 2000; Fornero e Castellino, 2001).

Da un lato, infatti, la generosità diminuisce progressivamente passando dalle coorti più anziane che beneficiano del metodo retributivo alle coorti più giovani che vanno in pensione col metodo contributivo – data la stessa età di pensionamento. Dall'altro, la generosità del sistema a

¹¹ Tre obiettivi comuni in termini di adeguatezza dei sistemi pensionistici sono stati individuati nel corso del Consiglio Europeo tenutosi a Laeken nel 2001. In particolare gli Stati Membri che intendano migliorare l'adeguatezza del proprio sistema pensionistico devono:

1. Assicurare che gli anziani non siano a rischio di povertà e possano godere un tenore di vita decoroso; che partecipino del benessere economico del loro paese e possano di conseguenza partecipare attivamente alla vita pubblica, sociale e culturale;
2. Provvedere all'accesso di tutti gli individui ad accordi pensionistici pubblici e/o privati appropriati, che consentano loro di ottenere diritti pensionistici che li mettano in grado di mantenere, in misura ragionevole, il loro tenore di vita dopo il pensionamento; e
3. Promuovere la solidarietà tra le generazioni e all'interno delle generazioni (European Commission, 2004, traduzione nostra).

¹² Il *net present value ratio* è dato dal rapporto tra il valore attuale dei benefici pensionistici e il valore attuale dei contributi, entrambi valutati all'inizio della carriera lavorativa:

$$NPVR = \frac{\sum_{i=A}^T P_i^A \eta_i (1+r)^{-i}}{\sum_{j=1}^A c_j (1+r)^{-j}}$$

contribuzione definita è sostanzialmente indipendente dell'età di pensionamento, mentre il sistema a beneficio definito è *meno* generoso nel caso di posticipo del pensionamento.

Un discorso analogo vale per la Lettonia, che nel 1996 ha riformato il proprio sistema pensionistico, rendendo il pilastro pubblico a contribuzione definita. I tassi di sostituzione del vecchio e del nuovo sistema sono quasi identici nel caso di pensionamenti a 60 anni, età di riferimento. Tuttavia, i tassi di sostituzione del sistema precedente al 1996 presentano una dinamica più moderata rispetto all'età pensionistica in confronto ai tassi del nuovo. Quindi pensionamenti successivi ai 60 anni danno luogo a tassi di sostituzione decisamente più elevati rispetto al sistema precedente, viceversa per i pensionamenti anticipati che sono più penalizzati rispetto a prima (Fox e Palmer, 1999).

Come nel caso dell'adeguatezza dei benefici pensionistici, l'impatto sul mercato del lavoro dell'introduzione di misure di flessibilità è difficilmente individuabile a priori.

Da un lato questo dipende dalle proprietà attuariali del sistema, cioè da quale sia il suo grado di neutralità attuariale e se esso offra gli incentivi/disincentivi appropriati per pensionamenti posticipati/anticipati. Dall'altro, anche il comportamento individuale è determinante, a prescindere dagli incentivi offerti dal sistema.

In generale interventi che siano efficaci nello spostare in avanti l'età media di pensionamento dovrebbero avere un effetto positivo anche sull'offerta di lavoro dal momento che allungano la permanenza sul posto di lavoro dei lavoratori anziani prossimi alla pensione (anche se lo spostamento in avanti con cui si verifica l'ingresso nel mercato del lavoro adesso rispetto al passato fa sì che ad età di pensionamento più elevate non corrisponda necessariamente una carriera più lunga).

Adottando una visione *ex-post*, l'effetto di misure direttamente mirate alla flessibilità dell'età pensionistica sul momento effettivo di pensionamento sembra essere nella maggior parte dei casi positivo. Con riferimento alle riforme francesi del 1993 e del 2003, lo studio di Aubert *et al.* (2005) sottolinea come i fattori di cambiamento che agiscono sull'età di pensionamento effettiva siano in realtà non solo quelli legati alla nuova normativa, ma anche dovuti all'aumento dell'età di ingresso nella forza lavoro. Tuttavia, una scomposizione dei due effetti, mostra comunque come entrambi gli effetti siano positivi, anche se in misura differente per uomini e donne e per dipendenti pubblici o privati.

Ad analoghe conclusioni conducono gli studi sulle due riforme occorse in Germania nel 1992 e 1999 (Berkel e Börsch-Supan, 2003). Dalle simulazioni condotte in questo articolo, l'età media di pensionamento aumenta in seguito a ciascuna delle riforme, così come la probabilità di pensionamento prima di determinate soglie di età diminuisce. Tuttavia, sottolineano gli autori, tale aumento sarebbe stato ancora maggiore se le riforme avessero introdotto un sistema NDC.

Nel caso della Finlandia il lavoro di Lassila e Valkonen (2006) separa gli effetti sul tasso di occupazione delle varie componenti della riforma del 2005, in particolare degli incentivi al posticipo del pensionamento e del cambiamento dei coefficienti di rivalutazione dei salari usati nel calcolo delle pensioni (Tabella 1). Delle due, la prima misura è decisamente più efficace nell'aumentare il tasso di occupazione negli anni futuri.

Per quanto attiene al pensionamento graduale, in molti casi esso ha finalità legate a rendere meno brusca la cessazione della vita lavorativa piuttosto che a ritardarne il momento. Anche se in molti casi l'intento è quello di favorire la permanenza sul lavoro di lavoratori anziani e di arginare fenomeni di pensionamento anticipato, dato il minor sforzo che un orario di lavoro parziale consente, non è detto che tale scopo sia soddisfatto. Infatti, in molti casi tale fascia di età si colloca prima dell'età minima a cui cominciare a ricevere la pensione "piena", configurando una sorta di pre-pensionamento graduale. Nei casi in cui, invece, la fascia di età in cui è possibile accedere al pensionamento parziale si sovrappone a quella relativa al pensionamento pieno, allora tale misura tende a spostare in avanti l'età media effettiva di pensionamento, con potenziali effetti benefici sull'occupazione

Come descritto con maggiore dettaglio nella sezione 3.1, in alcuni dei paesi europei dove è ammesso, il pensionamento parziale è possibile solo prima dell'età minima per il pensionamento vero e proprio, riducendo di fatto la probabilità che l'età effettiva di pensionamento aumenti, dato che il pensionamento parziale si trova ad essere in diretta concorrenza con gli schemi di pensionamento anticipato.

Proprio su questo punto si concentra l'analisi di Wadensjö (2006), che considera lo status lavorativo alternativo nel caso in cui il pensionamento parziale non fosse stato possibile.

L'effetto sull'offerta di lavoro individuale è un incremento di quattro ore alla settimana, quale impatto netto risultante da una parte dall'effetto positivo dell'attività part-time rispetto al pensionamento completo e dall'altra dall'effetto negativo della riduzione dell'orario di lavoro rispetto ad un lavoro a tempo pieno. Inoltre, l'effetto positivo sull'offerta di lavoro del pensionamento parziale è maggiore per le donne rispetto agli uomini.

Infine, un altro aspetto di cui tener conto riguardo all'innalzamento dell'età effettiva di pensionamento riguarda la domanda di lavoro e quindi la capacità del mercato di creare opportunità di lavoro, a tempo parziale e pieno, per lavoratori in età avanzata. Come si è visto nel caso italiano, non tutti i paesi sono caratterizzati da una tale flessibilità.

Nel complesso, il ricorso al pensionamento graduale è ancora troppo limitato perché gli effetti possano farsi sentire significativamente a livello delle economie nazionali. Infatti, il paese con la partecipazione maggiore è la Finlandia, dove negli anni 2002 – 2003 le pensioni parziali corrispondevano al 3 per cento circa del totale delle pensioni erogate (Finnish Centre for Pensions, 2005).

5 Conclusioni

La flessibilità al pensionamento presenta diversi vantaggi. Permette, infatti, di adattare regole universali di un sistema pensionistico alla vasta casistica di esperienze e preferenze individuali riguardo ai percorsi lavorativi e familiari. Inoltre, dal punto di vista dello Stato, può essere uno strumento per migliorare la sostenibilità finanziaria del sistema attraverso l'innalzamento dell'età effettiva di pensionamento.

Tuttavia è necessario che il sistema contenga gli incentivi appropriati, incoraggiando carriere lavorative più lunghe e disincentivando uscite precoci dal mercato lavoro. Tali incentivi non devono essere troppo elevati – pena un eccessivo peso sul bilancio del sistema – né troppo lievi, col rischio di risultare inefficaci, ma devono piuttosto ispirarsi a principi di neutralità attuariale. Inoltre, per quanto la flessibilità sia un valore in se stessa, essa deve essere opportunamente limitata, per non mettere a rischio l'adeguatezza dei benefici pensionistici individuali.

La flessibilità al pensionamento può essere messa in pratica in vari modi strettamente legati tra loro, cioè sia attraverso la possibilità di scegliere l'età di collocamento a riposo – con le relative correzioni attuariali dei benefici – sia grazie alla facoltà di raggiungere gradualmente la cessazione completa dell'attività lavorativa attraverso schemi di pensionamento parziale.

In alcuni casi ci sono ancora ostacoli alla piena realizzazione dell'ideale di flessibilità, soprattutto nel caso del pensionamento parziale. Affinché la flessibilità sul piano pensionistico sia non solo attraente per tutte le parti coinvolte (Stato, imprese e lavoratori) ma anche efficace, è necessario che l'organizzazione del lavoro sia sufficientemente flessibile, soprattutto nel consentire rapporti di lavoro a tempo parziale ai lavoratori anziani. Infine, anche i vincoli imposti, per esempio legati all'assunzione di nuovo personale, ne rendono meno appetibile l'adozione da parte delle imprese.

Tabella 1 – Flessibilità nell'età pensionistica in Europa

Paese	Entrata in vigore della legislazione attuale*	Età e altri requisiti	Aggiustamenti attuariali
Danimarca	2004 (1999)	65 – 70	Aggiustamenti attuariali fino a 70 anni.
Estonia		63 per gli uomini e 59.5 per le donne (63 dal 2016). Possibilità di anticipo di tre anni e posticipo illimitato.	L'importo della pensione è ridotto dello 0.4% per ogni mese di anticipo e incrementato dello 0.9% per ogni mese di posticipo
Finlandia		65, con possibilità di anticipo tra 60 e 64 e posticipo.	I redditi da lavoro sono moltiplicati per coefficienti di rivalutazione legati all'età (1.5 % per le retribuzioni fino ai 59 anni, 2.5% per quelle tra 60 e 65). In caso di pensionamento tra 60 – 64 anni, la pensione era ridotta dello 0.4% per ogni mese di anticipo, mentre in caso di posticipo era incrementata dello 0.6% per ogni mese.
	2005 (2001 – 2002)	63 – 68, con possibilità di anticipo a 62 anni e posticipo illimitato oltre i 68.	Per i pensionamenti che avvengono all'interno della finestra non ci sono aggiustamenti attuariali. Tuttavia, i redditi da lavoro sono moltiplicati per coefficienti di rivalutazione che premiano il proseguimento del lavoro oltre i 63 anni (1.5 % per le retribuzioni fino ai 52 anni, 1.9% per quelle tra 53 e 62, 4.5 % per le retribuzioni dopo i 63 anni). Inoltre per i pensionamenti tra i 62 e 63 anni, la pensione è ridotta dello 0.6 % per ogni mese di anticipo.
Francia	2003	60 – 65.	Se il lavoratore ha 60 e almeno 40 anni di contributi, la sua pensione è aumentata del 3% per ogni anno di posticipo(<i>surcote</i>). Se il lavoratore ha tra 60 e 65 anni, ma meno di 40 anni di contributi, la sua pensione è ridotta del 5% per ogni anno di anticipo(<i>décote</i>).
Germania	2002 (2001)	65 con possibilità di anticipo e posticipo illimitato.	Il pensionamento anticipato sarà possibile fino al 2012 dai 60 anni a donne, disabili e disoccupati, con riduzioni dello 0.3% per ogni mese di anticipo (cioè 3.6% all'anno). In caso di posticipo, l'importo della pensione è incrementato dello 0.5% per ogni mese di posticipo (cioè 6% all'anno).
Lettonia	1999	62 (per le donne è 61 nel 2006 e diventerà 62 dal 2008), con possibilità di anticipo di due anni	NDC
Polonia	1999 (1998)	65 per gli uomini e 60 per le donne con possibilità di posticipo illimitato	NDC. Aggiustamenti attuarialmente neutrali.

Paese	Entrata in vigore della legislazione attuale*	Età e altri requisiti	Aggiustamenti attuariali
Regno Unito	2005	65 per gli uomini e 60 per le donne (65 dal 2020). Nessuna possibilità di anticipo, ma posticipo illimitato.	L'importo della pensione è aumentato dell'1% per ogni 5 settimane di posticipo (cioè 10.4% all'anno). I lavoratori che ritardano il pensionamento di almeno 12 mesi possono ottenere l'incremento sotto forma di <i>lump-sum</i> .
Spagna	2002 (2001)	65. Possibilità di anticipo a: i) 60 anni se almeno 30 anni di contributi; ii) 61 se inizio contribuzioni prima del 1967 e disoccupazione per almeno 6 mesi. Possibilità di posticipo in caso di 35 anni di carriera.	Riduzioni dell'importo della pensione in caso di anticipo e aumenti in caso di posticipo.
Slovacchia		62, con possibilità di anticipo (a condizione di avere 10 anni di anzianità contributiva e un beneficio pensionistico pari almeno a 1,2 volte il minimo) e posticipo illimitato.	L'importo della pensione è ridotto dello 0.5% per ogni mese di anticipo e incrementato dello 0.5% per ogni mese di posticipo
Svezia	Fino al 2003	61 – 70, con la possibilità di posticipo oltre i 70 col consenso del datore di lavoro.	Per i pensionamenti tra i 61 e 65 anni, la pensione era ridotta dello 0.5% per ogni mese di anticipo rispetto ai 65 (fino a un massimo del 24%). Per i pensionamenti tra 65 e 70, l'importo della pensione era aumentato dello 0.7% per ogni mese (fino a un massimo del 42%).
	2003 (1999)	61 – 67	NDC. Aggiustamenti attuarialmente neutrali

* Tra parentesi la data di legislazione. *Fonti*:

- Danimarca: Bingley *et al.* (2005); Bingley *et al.* (2002); Herbertsson *et al.* (2000); OECD (2005c);
- Estonia: European Commission (2006a),
- Finlandia: Lassila e Valkonen (2006); OECD (2004b);
- Francia: COR (2004); French Service Public, (2004);
- Germania: Berkel e Börsch-Supan (2003); Börsch-Supan e Wilke (2004); Hinrichs (2003);
- Lettonia: Bite e Zagorskis (2003); Casey (2004); Fox e Palmer (1999); Vanovska (2006).
- Polonia: Chlon-Dominczak e Góra (2006); Góra e Rutkowski (2000); Perek Bialas *et al.* (2001);
- Regno Unito: OECD (2004a); PPI (2006);
- Spagna: OECD (2003a); Spanish Ministry of Labor and Social Security (2006);
- Slovacchia: European Commission (2006a);
- Svezia: Swedish National Social Insurance Board (2003); OECD (2003b).

Tabella 2 – Pensione parziale

Paese	Introduzione per la prima volta	Età	Altri requisiti	Orario di lavoro e retribuzione durante il pensionamento parziale	Ammontare della pensione parziale
Danimarca	1987	60 – 65	<p>Avere cittadinanza danese. Inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori dipendenti: aver partecipato allo schema pensionistico supplementare ATP per almeno 10 degli ultimi 20 anni e aver lavorato almeno 18 degli ultimi 24 mesi in Danimarca; - Lavoratori autonomi: aver lavorato a tempo pieno negli ultimi 5 anni, essere stati lavoratori autonomi per 9 mesi nell'ultimo anno ed aver lavorato in Danimarca per 4 degli ultimi 5 anni. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori dipendenti: l'orario di lavoro settimanale deve essere ridotto di almeno 7 ore o di un quarto dell'orario medio settimanale, con un numero di ore lavorate compreso tra 12 e 30; - Lavoratori autonomi: 18.5 ore settimanali. 	<p>Calcolato sulla base dell'orario di lavoro e del cosiddetto "importo base" (basic amount, <i>grund-beløb</i>), che equivale all'82% dell'importo del sussidio di disoccupazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori dipendenti: 1/37 dell'importo base per ogni ora di cui l'orario settimanale è ridotto; - Lavoratori autonomi: 1/37 dell'importo base per 18.5 (orario settimanale).
Finlandia	1987 nel settore privato e 1989 nel settore pubblico	58 – 67		Orario di lavoro ridotto a 16 – 28 ore settimanali. La retribuzione deve essere ridotta al 35 – 70% di quella precedente.	50% del reddito da lavoro perso
Francia	1988	Almeno 60 anni	Aver contribuito per almeno 150 trimestri (37.5 anni)	L'orario di lavoro deve essere ridotto almeno del 20% rispetto all'orario pieno dell'azienda.	<p>Dipende dalla riduzione dell'orario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30% della pensione piena se l'orario è compreso tra 80% e 60% dell'orario pieno; - 50% della pensione piena se l'orario è tra 60% e 40%; - 70% della pensione piena se l'orario è inferiore al 40%.
Germania	1992	63		L'orario può essere ridotto di un terzo, metà o due terzi	Un terzo, metà o due terzi della pensione piena, in corrispondenza della riduzione dell'orario di lavoro

Paese	Introduzione per la prima volta	Età	Altri requisiti	Orario di lavoro e retribuzione durante il pensionamento parziale	Ammontare della pensione parziale
Spagna		Dai 60 e anche oltre i 65	Avere requisiti per la pensione di vecchiaia.	Sia l'orario sia la retribuzione devono essere ridotti del 25% – 85% ciascuno.	La percentuale di riduzione dell'orario di lavoro è applicata alla pensione piena a cui il lavoratore avrebbe diritto
Svezia	1976	Dai 61 anni di età		L'orario di lavoro può essere ridotto del 25%, 50% o 75% rispetto a quello pieno.	Il lavoratore riceve il 25%, 50% o 75% della pensione piena, in corrispondenza alla riduzione dell'orario settimanale di lavoro.

Fonti:

- Svezia: Anderson (2005); Wadensjö (2006);
- Danimarca: Danish Ministry of Foreign Affairs of Denmark (2003);
- Finlandia: Lassila e Valkonen (2006); OECD (2004b);
- Spagna: Spanish Ministry of Labor and Social Security (2006); OECD (2003a);
- Francia: Buffeteau e Godefroy (2005); CNAV (2006); OECD (2005b);
- Germania: Antolin e Scarpetta (1998); Börsch-Supan (2000); Mandin (2003); OECD (2005a).

Bibliografia

- ANDERSON, K. M. (2005), *The Politics of Early Retirement in Sweden and Germany*, Paper prepared for the annual meeting of ESPAnet, Fribourg, Switzerland 21-24 September 2005.
- ANTOLIN, P. and SCARPETTA, S. (1998), *Microeconomic Analysis of the Retirement Decision: Germany*, OECD Economic Department Working Paper 204.
- AUBERT, P., BLANCHET, D. and BLAU, D. (2005), *The labour market after age 50: some elements of a Franco-American comparison*, Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Série des documents de travail de la Direction des Etudes et Synthèses Économiques, Working Paper n. G 2005/13.
- BERKEL, B. and BÖRSCH-SUPAN, A. (2003), *Pension Reform in Germany: The Impact on Retirement Decisions*, NBER Working Paper n. 9913.
- BINGLEY, P., DATTA GUPTA, N. and PEDERSEN, P. J. (2002), *The Effects of Pension Programme Incentives on Retirement Behaviour in Denmark*, Centre for Labour Market and Social Research, Department of Economics, The Aarhus School of Business Working Paper 01-08.
- BINGLEY, P., DATTA GUPTA, N. and PEDERSEN, P. J. (2005), *Fiscal Implications of Reforms in Retirement Systems in Denmark*, retrieved from: www.nber.org/books/intlSS-p3/denmark6-29-05.pdf
- BITE, I and ZAGORSKIS, V. (2003), *Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries –Latvia Country Study*, retrieved from: ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/latvia_final.pdf
- BÖRSCH-SUPAN, A. (2000), *A Model Under Siege: a Case Study of the German Retirement Insurance System*, The Economic Journal, 110, February.
- BÖRSCH-SUPAN, A. and WILKE, C. B. (2004), *The German Public Pension System: How it Was, How it Will Be*, NBER Working Paper n. 10525.
- BUFFETEAU, S. and GODEFROY, P. (2005), *Conditions de départ en retraite selon l'âge de fin d'études: analyse prospective pour les générations 1945 à 1974*, Direction des Études et Synthèses Économiques, INSEE - Institut National de la Statistique et des Études Économiques Working Paper G 2005/01.
- CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE E VEILLESSE (2006), *Retraite Progressive – Année 2005*, Direction Actuariat Statistique – 93.
- CASEY, B. H., (2004), “Pension Reform in the Baltic States: Convergence with ‘Europe’ or with the ‘World?’”, *International Social Security Review*, vol. 57, 1/2004.
- CHLON-DOMINCZAK, A. and GÓRA, M. (2006), “The NDC System in Poland: Assessment after Five Years”, ” in R. Holzmann and E. Palmer (eds.) *Pension Reform - Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes*, The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, Washington, DC.
- COR – Conseil d’Orientation des Retraites (2004), *Retraites : les réformes en France et à l'étranger, le droit à l'information*, Deuxième rapport 2004.
- DANISH MINISTRY OF FOREIGN AFFAIR (2003), *Danmarks 4. periodiske rapport i henhold til FN Konventionen om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder*, Udenrigsministeriet.
- DIAMOND, P. (2005), “Social Security Rules that Vary with Age”, in E. Fornero and P. Sestito (eds.) *Pension Systems: Beyond Mandatory Retirement*, Chapter 2. Cheltenham: Edward Elgar.

- EUROPEAN COMMISSION (2004), *Current and Prospective Theoretical Pension Replacement Rates*, Report on Work in Progress, Indicators Sub-Group of the Social Protection Committee, Brussels.
- EUROPEAN COMMISSION (2006a), *Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland - Comparative Tables*, Brussels.
- EUROPEAN COMMISSION (2006b), *Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Horizontal analysis*, Brussels.
- FERRARESI, P. and FORNERO E. (2000), *Social Security Transition in Italy: Costs, Distortion and (Some) Possible Correction*. CeRP Working Paper n. 2.
- FINNISH CENTRE FOR PENSIONS (2005), *Statistical Yearbook of Pensioners in Finland 2004*, Official Statistics of Finland Social Protection, Helsinki.
- FORNERO, E. and CASTELLINO, O. (2001), *La Riforma del Sistema Previdenziale Italiano*. Il Mulino, Bologna.
- FOX, L. and PALMER, E. (1999), *Latvian Pension Reform*, Social Protection Paper N. 9922, The World Bank, Washington, D.C.
- FRENCH SERVICE PUBLIC web page – Le Portail de l'Administration Française, (2004) <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2483.xhtml?&n=Retraite&l=N16&n=Retraite%20de%20base&l=N377&n=A%20quel%20%C3%A2ge%20prendre%20sa%20retraite&l=N385>
- GÓRA, M. and RUTKOWSKI, M. (2000), *The Quest for Pension Reform: Poland's Security through Diversity*, Working Paper n. 286 Washington, DC, World Bank.
- HERBERTSSON T., ORSZAG, J. M. AND ORSZAG, P. (2000), *Retirement in the Nordic Countries – Prospects and Proposals for Reform*, Nordic Council of Ministers.
- HINRICHS, K (2003), *The Politics of Pension Reform in Germany*, Conference Pension Reform in Europe: Shared Problems, Sharing Solutions?, London School of Economics, Helleni Observatory/ The European Institute, London, 5 December 2003.
- LASSILA J e T VALKONEN, (2006), “The Finnish Pension Reform of 2005”, Discussion Papers 1000, The Research Institute of the Finnish Economy.
- MANDIN, C. (2003), *From early retirement to active ageing: The evolution of social policies for older workers in France and Germany*, International Social Security Association, 4th International Research Conference on Social Security, 5-7 May 2003 “Social security in a long life society”.
- OECD (2003a), *Ageing and Employment Policies – Spain*, OECD, Paris.
- OECD (2003b), *Ageing and Employment Policies – Sweden*, OECD, Paris.
- OECD (2004a), *Ageing and Employment Policies – United Kingdom*, OECD, Paris.
- OECD (2004b), *Ageing and Employment Policies – Finland*, OECD, Paris.
- OECD (2005a), *Ageing and Employment Policies – Germany*, OECD, Paris.
- OECD (2005b), *Ageing and Employment Policies – France*, OECD, Paris.
- OECD (2005c), *Ageing and Employment Policies – Denmark*, OECD, Paris.
- PENSION POLICY INSTITUTE (2006), *The Pension Primer*, the Pensions Policy Institute, London.
- PEREK BIALAS, J., CHLON-DOMINCZAK, A. and RUZIK, A. (2001), *Pension Reform in Poland*, Public Participation and the Pension Policy Process: The Citizen and Pension Reform (PEN-REF Project), Deliverable D2.
- SPANISH MINISTRY OF LABOR AND SOCIAL SECURITY (2006), http://www.seg-social.es/inicio/?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=6&ID=39303.
- SWEDISH NATIONAL SOCIAL INSURANCE BOARD (2003), *The Swedish National Pension System*, Socialdepartementet, Ministry of Health and Social

- Affairs/Riksförsäkringsverket (RFV), National Social Insurance Board, Stockholm.
- VANOVSKA, I. (2006), “ Pension Reform in Latvia”, in Fultz (eds.) *Pension Reforms in the Baltic States*, International Labour Office, Budapest.
- WADENSJÖ, E. (2006), *Le Pensioni e il Tempo Parziale in Svezia*, Quaderni Europei sul Nuovo Welfare, L'istituto del Rischio – Macros Research, Milano.