

Traiettorie dal lavoro alla pensione in Italia, Germania, Danimarca e Regno Unito

Daniele Zaccaria

Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Università degli Studi di Milano Bicocca

ESPLORARE LA COESIONE SOCIALE

Teorie, ipotesi, modelli, tecniche di analisi dei dati

28-30 giugno 2007

Trento, facoltà di Sociologia

Sul finire del XIX secolo nei paesi industrializzati cominciarono lentamente a svilupparsi le prime forme di schemi pensionistici: si diffuse l'idea che i lavoratori non potessero rimanere sul mercato del lavoro a tempo indeterminato ed emerse così il bisogno di interventi capaci di garantire il mantenimento del benessere socio-economico per il lavoratori più anziani, non più in grado di proseguire la carriera lavorativa. Il rapido sviluppo di programmi di pensionamento rese l'abbandono del lavoro salariato ad una data età socialmente accettato. Questo contratto sociale tra la società, il mercato del lavoro e i cittadini [Esping-Andersen et al. 2002] per la prima volta definisce istituzionalmente quando e a quali condizioni ogni cittadino possa lasciare definitivamente il mercato del lavoro e affidare la propria sussistenza al welfare state: con l'implementazione dei regimi pensionistici emerge dunque un nuovo diritto sociale, il diritto al benessere durante la vecchiaia.

A partire dagli anni '70 però, questo meccanismo subisce un duro colpo a causa della crisi economica internazionale che ha una forte ripercussione sui sistemi produttivi nazionali e, di conseguenza, sulla domanda di lavoro. Per far fronte alla drammatica crescita della disoccupazione e per rispondere all'accresciuta domanda di copertura dei bisogni sociali, si fa strada in molti paesi occidentali, anche se con modalità e impatti differenti, la pratica del pensionamento anticipato, ovvero dell'uscita anticipata dal mercato del lavoro rispetto all'età minima necessaria per usufruire dei benefici pensionistici, solitamente fissata dopo i 60 anni¹. Considerato come meccanismo di regolazione della domanda e dell'offerta di lavoro, il pensionamento anticipato, istituzionalmente legittimato, può essere visto con una duplice accezione: per un verso rappresenta un intervento della politica *contro* il mercato, dato dall'espansione dei diritti sociali in risposta alle fluttuazioni del mercato, per un altro verso invece, rappresenta un'iniziativa della politica *a favore* del mercato, in quanto consente più facilmente l'attuazione di processi di ristrutturazione economica [Ebbinghaus 2002a].

Questo fenomeno si è diffuso negli ultimi trenta anni in maniera esponenziale in tutte le economie avanzate, provocando un generale abbassamento dei tassi di attività dei lavoratori maschi di età compresa ultracinquantenni, in particolare nei paesi centro e sud-europei².

Ormai l'inattività dopo i 60 anni è diventato un fenomeno diffuso e, per alcuni paesi, può essere considerata la norma. Oggi, a differenza di quanto accadeva negli anni '70, tre quarti della popolazione ultrasessantenne non è più inserita nel mercato del lavoro ed è inoltre in costante aumento la tendenza dei lavoratori a lasciare precocemente la vita attiva.

Nelle prossime pagine si cercherà di evidenziare in che modo e secondo quali specificità si realizza l'uscita definitiva dal mercato del lavoro per i lavoratori di quattro paesi europei e si cercherà inoltre di comprendere se la transizione al pensionamento rimane un evento ancora istituzionalizzato o se, invece, l'influenza del contesto istituzionale ha perso la sua importanza negli ultimi decenni.

1. Alcuni concetti chiave: pensionamento, uscita e pathways

Prima di proseguire occorre chiarire alcuni concetti che sono fondamentali per l'analisi, ma che sono soggetti a interpretazioni differenti. Il concetto di pensionamento prima di tutti potrebbe avere un'accezione ambigua: si può infatti riferire ad un evento, ad un processo, a una fase della vita [Atchley 1976]; inoltre può essere operazionalizzato con categorie oggettive, quali lo stato del

¹ Come dimostrato da Geroldi [1993], si assiste in particolare ad un abbassamento dell'età effettiva di pensionamento, più che a una riduzione di quella legale, che, pur essendo stata oggetto di diverse modifiche, ha subito variazioni più contenute.

² Bisogna notare che i dati relativi ai tassi di partecipazione alla forza lavoro sovrastimano l'attività di questa classe di lavoratori, in quanto si considerano spesso anche i cosiddetti "lavoratori scoraggiati", ovvero quei disoccupati di lungo periodo che ormai non sono più alla ricerca di un impiego poiché difficilmente occupabili e ormai vicini all'età minima di pensionamento. È dunque opportuno considerare esclusivamente le persone realmente occupate, nonostante anche in questo caso si possa incorrere in distorsioni della realtà, come può avvenire per il caso italiano, dove solitamente sono inseriti tra gli occupati anche lavoratori che in realtà beneficiano di trattamenti particolari, quali la Cassa integrazione guadagni.

rapporto di lavoro, la fonte di reddito, la pensione, oppure con criteri soggettivi se si considera la percezione personale del lavoratore. Di seguito il pensionamento starà ad indicare l'evento di passaggio che porta il lavoratore ad abbandonare definitivamente la vita attiva e a beneficiare della pensione pubblica di anzianità.

È essenziale ai fini di questo studio precisare come i concetti di pensionamento e uscita dal mercato del lavoro non debbano necessariamente coincidere: il continuo abbassarsi dell'età di pensionamento è dovuto in parte alla diminuzione dell'età minima richiesta per beneficiare dei trattamenti pensionistici, ma soprattutto all'emergere di una fase intermedia tra fine della carriera lavorativa e pensionamento effettivo, ed è proprio questa fase, e la sua gestione istituzionale, che rappresenta la maggiore novità nel processo di transizione alla pensione.

Anche il termine di uscita o pensionamento anticipato potrebbe non avere un significato univoco: bisogna infatti definire una soglia prima della quale si possa parlare di un impatto reale di tale fenomeno. A questo proposito, si prende come punto di riferimento il limite di età previsto nei sistemi pensionistici nazionali per poter accedere alle prestazioni pensionistiche di anzianità: dalla metà degli anni '60 nella quasi totalità dei paesi occidentali, questa soglia corrisponde ai 65 anni per i lavoratori maschi³. Al tempo stesso anche il comportamento della forza lavoro si è adattato a questa soglia istituzionale, cosicché intorno a questo limite temporale si è concentrata per anni la maggior parte delle uscite dal lavoro, volontarie e involontarie [Kohli e Rein 1991].

Si è accennato precedentemente all'emergere di una fase intermedia nel processo di transizione dal lavoro alla pensione che caratterizza quel periodo tra la fine della carriera lavorativa e il reale ingresso nel sistema pensionistico: in riferimento a questo periodo Kohli e Rein [1991] hanno sviluppato il concetto chiave di "*percorso di uscita*". Un percorso di uscita, o traiettoria, è costituito da un provvedimento istituzionale o, in molti casi, da una combinazione di diversi provvedimenti che, collegati sequenzialmente, gestiscono il processo di transizione al pensionamento. In sporadici casi la traiettoria può essere costituita da una sola istituzione, come nel caso di programmi di prepensionamento o di schemi pensionistici occupazionali che accompagnano il lavoratore fino all'età minima necessaria per beneficiare della pensione pubblica; molto spesso tuttavia, questi percorsi di uscita sono costituiti da una combinazione di disposizioni istituzionali, con regole precise riguardanti sia i requisiti per beneficiare dei singoli provvedimenti, che la successione temporale degli interventi stessi. Ad esempio un lavoratore potrebbe beneficiare del sussidio di disoccupazione in attesa di raggiungere l'età necessaria per il prepensionamento, oppure nel caso il periodo di disoccupazione non sia coperto interamente dal sussidio, potrebbero intervenire altri programmi di sicurezza sociale a garantire una copertura dell'intero periodo di non-lavoro.

Secondo il quadro concettuale appena esposto, l'abbassamento dell'età minima pensionabile non può rappresentare un aspetto dei percorsi di uscita, nonostante contribuisca senza alcun dubbio a diminuire l'età media reale di uscita definitiva dal mercato del lavoro.

Un'ultima precisazione riguarda il fatto che in questo contesto il concetto di percorso di uscita dal mercato del lavoro indica un percorso *istituzionalizzato*, che include programmi regolati collettivamente sia pubblici che privati, come ad esempio schemi previdenziali occupazionali, ma non include in nessun modo percorsi creati individualmente dal lavoratore sfruttando risorse proprie, poiché in quest'ultimo caso si parla di percorsi individuali di uscita ma non di traiettorie istituzionalizzate.

2. Un nuovo modello di regolazione delle uscite?

L'emergere di percorsi di uscita denota come sia cambiato il modello convenzionale di regolazione del processo di transizione verso l'inattività: le uscite definitive dal mercato del lavoro, precedentemente possibili solo in presenza dei requisiti necessari a beneficiare della pensione

³ Quando si parla di early exit ci si riferisce solitamente ai lavoratori maschi, in quanto nella quasi totalità dei casi i provvedimenti volti a favorire il pensionamento anticipato hanno inciso su settori produttivi a scarsa presenza femminile, primo fra tutti l'industria metalmeccanica, e hanno previsto l'uscita a 60 anni, che di fatto corrispondeva già all'età minima di pensionamento femminile.

d'anzianità, si realizzano attraverso l'ingresso in programmi di sicurezza sociale che costituiscono un *sub-sistema* di welfare [Guillemard 1991]. Questo sub-sistema si è affiancato ai tradizionali schemi pensionistici pubblici o privati nella regolazione delle uscite definitive: i sistemi pensionistici hanno sempre più perso questa funzione regolatrice e un numero sempre maggiore di uscite non corrisponde ad altrettante entrate nel regime pensionistico tradizionalmente inteso, mentre entrano in gioco nuove combinazioni di disposizioni e programmi istituzionali che creano un ponte tra l'uscita dalla forza lavoro e il pensionamento.

Per molto tempo i regimi pensionistici hanno garantito un fondamento istituzionale al modello tripartito del corso di vita. L'emergere del trend di prepensionamento, pur non avendo ridisegnato l'architettura del modello, ha tuttavia contribuito ad una sua ridefinizione, che ha reso i confini tra le fasi più sfumati e flessibili.

Le misure che più di altre hanno contribuito all'affermazione del sub-sistema di welfare sono le assicurazioni contro l'invalidità e i provvedimenti di compensazione della disoccupazione.

I sussidi di invalidità sono diventati il meccanismo più diffuso per regolare le uscite anticipate in quei paesi dove tra i criteri di idoneità sono stati inseriti, accanto a quelli medici, anche quelli riguardanti l'occupabilità dei lavoratori anziani. Si è quindi avuta una ridefinizione dei criteri che determinano l'uscita dalla forza lavoro, con criteri funzionali che si sono sostituiti all'età: le condizioni per ricevere la pensione si riferiscono in questo caso all'essere inadatti al lavoro.

A partire dalla metà degli anni '70 in molti paesi europei si è ricorso a provvedimenti di compensazione della disoccupazione per garantire ai lavoratori anziani un *risarcimento* per il lavoro perso. Rendere più semplice per i lavoratori l'accesso ai sussidi di disoccupazione, ha consentito al tempo stesso ai datori di lavoro di liberarsi più semplicemente della forza lavoro in esubero, aumentando però la discriminazione nei confronti dei più anziani, soprattutto nei periodi di flessione economica.

L'accresciuta importanza di questo nuovo modello di regolazione delle uscite definitive indica da una parte che i confini tra vita attiva e l'inattività sono divenuti sempre più funzione delle condizioni del mercato del lavoro e, dall'altra, che si è avuto un allentamento del legame tra lavoro e diritto alla pensione.

3. *Un quadro teorico per l'approccio al pensionamento anticipato*

L'analisi delle cause del diffondersi dell'uscita anticipata dal mercato del lavoro affonda da sempre le proprie radici in discipline diverse, che vanno dall'economia alla gerontologia, dalla demografia alla psicologia [Aaron e Burtless 1984; Blondal e Scarpetta 1997; Gruber e Wise 1999; Coile e Gruber 2000; Testa 2000, Blau 1994; Mastrobuoni 2000; Haardt 2005]. In questo studio si è scelto di seguire un'impostazione di natura sociologica che trova le proprie origini nella tradizione della *political economy dell'ageing*, secondo cui i fenomeni legati all'invecchiamento devono essere studiati in prospettiva globale e *cross-national*, in modo che l'analisi tenga conto del contesto in cui il fenomeno di interesse si manifesta e dell'interdipendenza di questo con la sfera economica e istituzionale [Estes et al. 2001]. L'uscita anticipata dal mercato del lavoro, o pensionamento anticipato, quindi non può essere visto come indipendente dagli altri fenomeni e forze sociali che con esso interagiscono, e per questo è necessario adottare un'impostazione che tenga conto dell'intero processo di transizione dal lavoro alla pensione⁴. Rispetto all'approccio adottato da alcuni studi che si rifanno alla *political economy dell'ageing* [Kohli et al. 1991; Ebbinghaus 2002a; Saurama 2004], attenti soprattutto ad analizzare in che modo le relazioni tra gli attori collettivi nell'ambito delle relazioni industriali creano e modificano le istituzioni sottostanti il processo di transizione al pensionamento e quale risposta viene fornita a tali cambiamenti dalla politica e

⁴ I sociologi, soprattutto a cavallo tra gli anni '70 e '80, hanno focalizzato l'attenzione sui cambiamenti che comportava l'uscita dal mercato del lavoro e sulle conseguenze che questo fenomeno aveva per il tenore di vita e per il livello di soddisfazione dei pensionati rispetto alla nuova condizione, più che sul percorso di transizione verso il pensionamento, sui mutamenti nel tempo di tale percorso e sulle ragioni del mutamento stesso. Questa tradizione di studi sociologici è ben colta da Hardy [1992], mentre una rassegna critica di questa letteratura è contenuta in Guillemard [1982].

dall'economia, l'analisi qui condotta presenta un elemento di novità, che consiste nel fatto di inserire nel focus di indagine anche le scelte individuali, il cosiddetto “*retirement behaviour*” dei lavoratori, il modo cioè in cui gli attori individuali hanno sfruttato, più o meno volontariamente, le risorse istituzionali a loro disposizione per uscire dal mercato del lavoro.

Fino ad oggi il maggior numero di analisi sulle cause del pensionamento anticipato è opera di economisti di cultura anglosassone [Ruhm 1995; Costa 1998; Honig 1998; Blondal e Scarpetta 1999; Bosworth e Burtless 2000; Coile e Gruber 2000; Williamson e McNamara 2001; Butrica et al. 2003]. L'approccio comune a questi studi è inserito nel solco della teoria della scelta razionale e infatti l'attenzione è posta prevalentemente sulla scelta individuale di abbandonare definitivamente la vita attiva, presupponendo un individuo perfettamente razionale e quindi in grado di compiere le proprie scelte sulla base di valutazioni dettagliate e complete dell'intero sistema di protezione sociale, sia pubblico che privato, delle sue regole e degli incentivi al lavoro o al pensionamento in esso presenti. L'individuo è dunque considerato come *homo economicus* che compie la propria scelta esclusivamente sulla base degli incentivi e dei disincentivi, monetari e finanziari, offerti dal sistema previdenziale.

L'impostazione adottata dagli economisti non può però essere esente da critiche, concentrate soprattutto sull'assunto che la scelta tra lavoro e pensionamento sia determinata esclusivamente dalla valutazione dei vantaggi e degli svantaggi impliciti nelle disposizioni istituzionali che regolano il pensionamento.

Innanzitutto non è condivisibile l'idea che il pensionamento definitivo sia esclusivamente il risultato di una scelta individuale: andrebbe infatti tenuta in considerazione anche la situazione del mercato del lavoro, in quanto un elevato tasso di disoccupazione di lunga durata potrebbe portare all'attuazione di politiche di prepensionamento rivolte ai lavoratori più anziani, che si troverebbero dunque costretti a terminare anticipatamente la carriera lavorativa, senza avere alcuna possibilità di scelta.

In secondo luogo, questo approccio trascura i cambiamenti che possono avvenire nel mercato del lavoro nel corso del tempo, soprattutto dal lato della domanda. Le pensioni da sole non sono in grado di spiegare la caduta dei tassi di attività dei lavoratori anziani. Bisogna guardare anche alle dinamiche della domanda di lavoro, che in molti casi preferisce lavoratori giovani, adducendo motivazioni legate alla minor produttività e al maggior costo dei lavoratori più anziani. Questa situazione ha spinto in molti casi i governi a varare politiche di contenimento della disoccupazione che si sono risolte spesso in interventi di riduzione dell'offerta di lavoro, agendo soprattutto su quella più anziana.

Un ulteriore spunto critico emerge se si considera il pensionamento come un'istituzione sociale complessa e che per questo richiede un'interpretazione globale che non si limiti ad analizzare le scelte dell'individuo come indipendenti dal contesto, ma ponga in primo piano anche altri fattori altrettanto importanti, quali il ruolo delle parti sociali o l'impatto delle politiche del lavoro e di quelle sociali e, soprattutto, le interazioni tra questi elementi [Atchley 1982].

Un ultimo spunto di riflessione è generato dal carattere “locale” della maggioranza degli studi effettuati che, tranne qualche recente eccezione [Gruber e Wise 1999], solitamente si sono concentrati sul caso americano, attribuendo inevitabilmente ai risultati conseguiti il valore di spiegazioni *ad hoc*, che risultano perciò difficilmente applicabili a realtà differenti.

3.1 Pensionamento e mercato del lavoro

Il concetto di pensionamento anticipato è strettamente legato al mercato del lavoro, in particolare alle fluttuazioni che creano pressioni sulla forza lavoro e che hanno indotto i policy makers a introdurre programmi di pensionamento anticipato.

A partire dagli anni '70 il rapporto tra mercato del lavoro e pensionamento anticipato ha avuto una triplice connotazione: il pensionamento anticipato come “*disoccupazione nascosta*”, “*espulsione*” e “*dis-welfare*” [Kolberg e Hagen 1992].

L’accezione di *disoccupazione nascosta* nasce dal fatto che in diverse occasioni sono stati utilizzati programmi di pensionamento anticipato per tamponare crisi occupazionali, cosicché per evitare la caduta nella disoccupazione di lavoratori difficilmente occupabili, sono stati creati provvedimenti ad hoc, o si sono rivisti i criteri necessari per beneficiare di trattamenti già esistenti, come nel caso dei sussidi di invalidità. Questo cambiamento che ha portato a considerare come elementi di inabilità al lavoro non solo criteri fisici ma anche funzionali, è dovuto al forte stigma attribuito alla condizione di disoccupazione in alcuni contesti, in particolare nei paesi nordici e in quelli anglosassoni, dove si è preferito nascondere il rischio di disoccupazione, garantendo ai lavoratori coinvolti una copertura finanziaria fino al raggiungimento dell’età minima pensionabile. La nozione di *espulsione* si riferisce invece al pensionamento inteso come esito dei meccanismi inerenti i mutamenti strutturali dei sistemi produttivi capitalistici. I cicli economici, la competizione internazionale, l’innovazione tecnologica hanno diminuito l’intensità di lavoro, creando esubero di forza lavoro e obsolescenza di conoscenze e capacità di una fascia di lavoratori, in particolare quelli appartenenti alle coorti più anziane. In molti casi, soprattutto nell’Europa centro-meridionale, si è preferito allora ricorrere a interventi di riduzione dell’offerta di lavoro, piuttosto che investire in politiche di invecchiamento attivo tese a riqualificare e rendere maggiormente occupabili i lavoratori anziani. Infine, attribuendo al pensionamento anticipato l’accezione di *dis-welfare*, tipica di un approccio gerontologico, ci si riferisce al fatto che l’uscita anticipata dal mercato del lavoro sarebbe poco desiderabile per coloro che vengono esclusi dalla forza lavoro, in quanto vivrebbero la loro condizione sarebbe fortemente caratterizzata da isolamento e passività [Kolberg e Hagen 1992].

Il legame più forte è senza dubbio quella tra uscita anticipata e disoccupazione, tanto che proprio a causa degli alti livelli di disoccupazione avutisi a seguito della recessione degli anni '70, molti governi, soprattutto centro e sud-europei, hanno proposto le prime strategie di riduzione della forza lavoro. Di conseguenza le politiche del lavoro degli ultimi tre decenni sono risultate in questi casi sempre meno in grado di far crescere la domanda e di attuare strategie di attivazione, mentre si è cercato sempre più di diminuire l’offerta di lavoro.

Favorire l’uscita anticipata dal mercato del lavoro dei più anziani ha rappresentato la strategia istituzionale socialmente più accettata e con “meno spargimento di sangue” per combattere gli alti livelli di disoccupazione [Kohli e Rein 1991]. Questo massiccio intervento di riduzione della forza lavoro tuttavia, non ha ottenuto lo stesso seguito in tutte le moderne economie occidentali: come fa notare Esping-Andersen [1996], i paesi scandinavi hanno gestito l’esubero di forza lavoro maggiormente attraverso politiche di invecchiamento attivo, quelli anglosassoni sono ricorsi all’erosione dei salari, mentre sono i paesi dell’Europa centro-meridionale quelli che hanno provveduto in misura maggiore a sussidiare le uscite anticipate creando percorsi istituzionalizzati di pensionamento anticipato.

3.2 Pensionamento e fattori push e pull

La questione maggiormente dibattuta riguardo alle cause della diminuzione dell’età affettiva di pensionamento concerne il ruolo dei cosiddetti fattori “*push*” e “*pull*”, che influenzano i lavoratori nella decisione di rimanere o di uscire dal mercato del lavoro, a seconda che i benefici superino o meno i costi della permanenza nella vita attiva (Guillemard e Rein 1993). I fattori *push*, sono quelli che “spingono” il lavoratore fuori dal mercato del lavoro e che sono identificabili in caratteristiche individuali, quali il genere l’età, lo stato di salute, e, in misura maggiore, nell’organizzazione sociale del lavoro; i fattori *pull* invece, sono costituiti dagli incentivi insiti nei sistemi di welfare che “attirano” i lavoratori verso il pensionamento, offrendo alternative al lavoro salariato attraverso programmi di sicurezza sociale. Secondo questa impostazione quindi i miglioramenti della copertura dei rischi garantita dai sistemi di sicurezza sociale e la più facile accessibilità dei

trattamenti pensionistici registratisi a partire dagli anni '70, unitamente ai vincoli imposti dall'andamento del mercato del lavoro, avrebbero influenzato le scelte dei lavoratori, facendoli propendere in maniera maggiore che in passato per l'interruzione anticipata della carriera lavorativa. La decisione di uscire prima dal mercato del lavoro infatti sarebbe divenuta meno costosa, a fronte della possibilità di continuare a lavorare divenuta al contrario meno attraente.

3.2.1 *Welfare regimes e pensionamento anticipato*

Determinante per comprendere le cause sottostanti il trend crescente delle uscite anticipate dal mercato del lavoro è allora il ruolo di regimi di welfare, ovvero comprendere in che modo la struttura istituzionale dei regimi di welfare, e quindi anche dei sistemi pensionistici, influenza la partecipazione dei lavoratori anziani al mercato del lavoro.

I diversi regimi di welfare garantiscono in misura diversa forme di compensazione o di sostituzione del reddito da lavoro, differenziandosi in particolare per l'accessibilità e la generosità dei benefit elargiti, e quindi per la capacità di influenzare le decisioni riguardo all'uscita definitiva dal mercato del lavoro.

Riprendendo brevemente la tipologia proposta da Esping-Andersen [1990], ricordiamo come i regimi di welfare di stampo liberale sono caratterizzati da un'assicurazione sociale pubblica assai modesta e un sistema di benefit soggetto a prova dei mezzi, oltre che dalla presenza radicata di assicurazioni private e occupazionali che si pongono come alternativa forte ad un sistema pubblico di sicurezza sociale; nei paesi scandinavi, caratterizzati da regimi socialdemocratici di natura universalistica, invece è predominante il ruolo della sicurezza sociale finanziata pubblicamente, mentre marginale resta la presenza di alternative di mercato al sistema pensionistico pubblico; infine i regimi meritocratico-conservatori dell'Europa centro-meridionale, si connotano per un forte ruolo dell'assistenza pubblica, che, attraverso schemi pensionistici di natura assicurativa-contributiva, mantiene e rinforza i differenziali di reddito e di status preesistenti nel mercato del lavoro. Queste differenze nei regimi di welfare rispecchiano differenti traiettorie di uscita definitiva dal mercato del lavoro. I regimi conservatori e socialdemocratici offrono diverse opportunità di uscita anticipata, mentre l'*attrazione* è debole nei regimi liberali, dove l'età di uscita dal mercato del lavoro è rimasta in media più elevata che nel resto d'Europa, come accaduto peraltro nei paesi nordici, che però si sono spesi maggiormente di quelli anglosassoni in politiche di invecchiamento attivo. La disponibilità di percorsi di uscita diversi si è naturalmente tradotta in trend differenti della forza lavoro: paesi come la Germania, l'Olanda la Francia, l'Italia hanno incentivato il ricorso a programmi di pensionamento anticipato, provocando il fenomeno del cosiddetto "welfare senza lavoro" [Esping-Andersen 1996] e registrando quindi elevati livelli di uscita anticipata; più bassi sono invece i livelli registrati nei paesi scandinavi, soprattutto grazie a politiche di riqualificazione della forza lavoro e a programmi di uscita parziale, nonostante si assista in questi ultimi anni ad un leggero incremento del trend [Anderson 2003]; modesta è invece la crescita del trend nel mondo anglosassone.

Guardando ai regimi di welfare come a un set di fattori *pull*, si possono individuare alcune tipiche pathways di uscita. Innanzitutto regole speciali per alcune classi di lavoratori, come nel caso di disoccupati di lunga durata o di lavoratori in esubero, che modificano i criteri necessari per beneficiare della pensione pubblica, rendendone più facile l'accesso; prestazioni di sicurezza sociale per malattia o disabilità rivolte ai lavoratori anziani, anche in caso di "disabilità funzionale", dovuta alle condizioni del mercato del lavoro, come accaduto in Olanda e Svezia fino ai primi anni '90 [Anderson 2003; Saurama 2004]; schemi pubblici di prepensionamento concordati tra le parti sociali e legittimati proponendo la questione della necessità di creare posti di lavoro per i giovani lavoratori; possibilità di beneficiare anticipatamente della pensione pubblica, a fronte di una riduzione del suo importo complessivo; possibilità di combinare lavoro e pensione, attraverso strategie di pensionamento parziale o uscita graduale, che consentono di ridurre gradualmente l'orario di lavoro, beneficiando di una parte dell'importo della pensione di anzianità, garantendo in questo modo la compensazione per la riduzione della retribuzione.

Questi percorsi di uscita sono stati applicati e utilizzati in misura differente nei diversi paesi occidentali, in relazione alle diverse condizioni economiche che hanno influenzato l'andamento dei mercati del lavoro nazionali, ovvero rispetto alla presenza e alla forza dei fattori *push*.

3.2.2 Una prospettiva strutturale: i fattori *push*

L'influenza dei fattori generati dall'organizzazione sociale del lavoro è stata sempre considerata come parte di una prospettiva antagonista a quella che attribuisce alla struttura dei regimi di welfare il ruolo predominante nell'influenzare la transizione al pensionamento.

Il trend crescente di uscite anticipate avrebbe avuto impulso dall'evoluzione del mercato del lavoro, in particolare dagli alti tassi di disoccupazione registrati in molte economie occidentali a partire dagli anni '70, e da mutamenti strutturali, come la razionalizzazione e la esternalizzazione delle fasi produttive o il ricorso a nuove forme contrattuali. Nella visione più radicale, il massiccio ricorso al pensionamento anticipato avrebbe avuto luogo indipendentemente dalla disponibilità di percorsi istituzionali. Gli interventi di politica sociale avrebbero avuto solo il compito di rendere socialmente più accettabile il processo di uscita, ma senza poterne modificare l'andamento, sia in senso positivo che negativo: i programmi di sicurezza sociale in quest'ottica possono modificare la distribuzione di costi tra gli attori ma non possono influenzare l'andamento del trend [Kohli e Rein 1991].

Tuttavia la disponibilità di istituzioni che consentono il pensionamento anticipato, e quindi di percorsi di uscita legittimati, non può non avere un impatto determinante sull'evoluzione del fenomeno del prepensionamento: senza dubbio rende l'opzione di uscita maggiormente attraente per i lavoratori e consente ai datori di lavoro di fronteggiare l'esubero di forza lavoro e di salvaguardare i livelli di produttività. Se non ci fossero stati percorsi istituzionalizzati disponibili, la diminuzione dell'età reale di pensionamento avrebbe avuto luogo su scala molto più ridotta.

Le istituzioni da sole però non possono essere l'unica causa della rapida e ampia diffusione del fenomeno, altrimenti non si spiegherebbe per quale motivo anche nei paesi anglosassoni, in cui è minore il peso dei programmi di sicurezza sociale, si sia assistito, seppur in misura minore, ad un abbassamento dell'età reale di uscita dal mercato del lavoro. C'è quindi una relazione molto più stretta di quanto i sostenitori delle due prospettive ritengano, tra percorsi garantiti dal regime di welfare e caratteristiche strutturali dell'organizzazione sociale del lavoro, tra fattori *pull* e *push*.

Secondo l'ipotesi della "modernizzazione" [Pampel e Williamson 1989], l'istituzionalizzazione del pensionamento e il conseguente impatto sui livelli occupazionali dei lavoratori anziani, sono il risultato dell'adattamento della forza lavoro alle esigenze di modernizzazione e razionalizzazione dell'economia e della "decisione sociale" su come allocare i benefici derivanti dal miglioramento della produttività economica. Ci sarebbe dunque una forte corrispondenza tra il trend di uscita e l'aumento della disoccupazione. Tuttavia, non possono essere solo indicatori macroeconomici a spiegare il continuo abbassamento dell'età di pensionamento: la volontà di contrastare la disoccupazione ha portato a modificare i regimi pensionistici con conseguenti e immediate ripercussioni sulla composizione della forza lavoro⁵. La disoccupazione è dunque rilevante per spiegare la crescita dei pensionamenti anticipati, non solo in quanto fattore *push* che espelle i lavoratori dal mercato del lavoro, ma anche perché per combatterla si è dato inizio a percorsi istituzionalizzati di uscita.

4. Regimi di welfare e corso di vita

Un corpus insieme di studi sul corso di vita si è soffermato ad analizzare le connessioni tra gli eventi, le transizioni della vita e le articolazioni delle istituzioni sociali [Levy 1977; 1996; Kohli

⁵ In Francia ad esempio, alla fine degli anni '60 si registrarono alti livelli di disoccupazione dei lavoratori anziani, cosicché furono previste regole speciali per offrire a coloro che erano affetti da qualche disabilità l'opportunità di ricevere la pensione di anzianità a 60 anni, senza alcuna penalizzazione [Kohli e Rein 1991].

1986b; Mayer e Schoepflin 1989; Heinz 1992; Weymann e Heinz 1996; Mayer 1997; Kruger e Baldus 1999].

Questo approccio si concentra sulla standardizzazione sociale del modello di corso di vita da parte del sistema educativo, del mercato del lavoro, del sistema di welfare. I modelli di regolazione variano significativamente tra i paesi, cosicché in particolari contesti istituzionali si affermano altrettanto particolari modelli del corso di vita [Heinz e Kruger 2001].

Secondo quanto affermato da Kohli [1986a], il moderno regime del corso di vita è diventato parte della struttura centrale delle società industriali. Si è evoluto intorno alla trasformazione che ha portato dall'economia familiare all'economia di mercato e organizza le traiettorie di vita intorno all'organizzazione del lavoro, risultando così suddiviso temporalmente in un ordine che prevede la preparazione al lavoro durante il periodo formativo, lo svolgimento dell'attività lavorativa e il pensionamento.

Questa visione, tipicamente europea, domina in particolare i modelli maschili del corso di vita, in cui il ruolo della famiglia viene posto in posizione solo periferica e le traiettorie maschili sono incorporate in una serie prevedibile di eventi successivi socialmente riconosciuti e definiti.

Per cogliere le trasformazioni che hanno interessato nel tempo le traiettorie di vita sono stati utilizzati diversi concetti che denotano dimensioni di natura diversa che possono variare indipendentemente l'una dall'altra. I concetti più utilizzati per descrivere l'evoluzione storica del corso di vita sono (de)istituzionalizzazione [Mayer e Muller 1986], (de)standardizzazione [Modell et al. 1976], individualizzazione [Beck 1992], differenziazione [Mayer 1991].

Istituzionalizzazione del corso di vita si riferisce al processo che attraverso norme e regole definisce l'organizzazione sociale e temporale delle traiettorie di vita. Si riferisce quindi a stati o periodi della vita che sono regolati, più o meno formalmente, come nel caso del pensionamento⁶. Di conseguenza con il termine *deistituzionalizzazione* ci si riferisce al fatto che gli stadi, gli eventi e le transizioni, in precedenza chiaramente diversificati, sono divenuti meno riconoscibili e con confini più sfumati.

La *standardizzazione* del corso di vita è invece riferita al processo per cui particolari eventi o sequenze di eventi, e di conseguenza di transizioni, divengono universali e con un timing uniforme per l'intera popolazione, come nel caso della transizione al pensionamento regolata secondo criteri di età. Al contrario quando questi processi coinvolgono porzioni minori di popolazione e si presentano ad età assai diverse e con durate anch'esse diverse si parla di processo di *destandardizzazione*, come afferma Ebbinghaus [2002b] in riferimento alla transizione al pensionamento della Germania.

Di fronte al crescere del numero di stati e di transizioni durante il corso di vita si parla di *differenziazione*, come fatto da Mertens [1998] sottolineando la differenziazione delle carriere lavorative sempre più caratterizzate da rapporti di lavoro di breve durata e frequenti episodi di mobilità interaziendale, o dai gerontologi che hanno distinto tra ritiro parziale, prepensionamento e pensionamento [Baltes e Mayer 1999].

Infine il concetto di *individualizzazione*, spesso utilizzato a fianco dei termini appena citati, riguarda una dimensione più micro, legata al fatto che questo processo dovrebbe garantire agli individui un maggior controllo sulle proprie vite e, di conseguenza, una maggiore libertà nella pianificare i propri percorsi e di perseguirli [Beck 1992; Junge 2002; Schimank 2002; Wohlrab-Saar 1992].

La sociologia dei corsi di vita ha sottolineato l'interazione tra istituzioni di welfare e organizzazione sociale del corso di vita. Regolamentando e "politicizzando" [Percheron 1995] le età di ingresso in ciascuna delle tre fasi, i regimi di welfare hanno avuto il ruolo principale nella costruzione del corso di vita. Lo stato, distribuendo diritti sociali, doveri e attività proprie di ogni fase della vita, ha organizzato e regolato i rapporti tra famiglia, mercato del lavoro e sistemi educativi in un modello generalizzato e preordinato di stadi distinti e definiti socialmente [Smelser e

⁶ Kohli [1985] afferma che attraverso i processi di istituzionalizzazione i moderni corsi di vita sono divenuti un modo di socializzazione, integrazione sociale e controllo sociale tanto quanto le classi sociali.

Halpern 1978]. Con l'espansione dello stato sociale e la regolamentazione legislativa delle norme riguardanti i criteri di età per l'accesso ai servizi, il modello tripartito del corso di vita è stato così istituzionalizzato.

I criteri di accessibilità ai programmi e ai benefits previsti dai regimi di welfare tendono a temporalizzare i percorsi di vita individuali definendo situazioni riconosciute di passaggio da uno stadio all'altro e marcando in maniera precisa i confini tra la partecipazione al mercato del lavoro e la fase precedente o successiva. Gli eventi della vita e la loro successione sono così stati standardizzati dai regimi di welfare creando dei veri e propri modelli stabili e socialmente condivisi. Oltre a definire socialmente le età di transizione, i contenuti delle attività proprie di ogni stadio e i criteri necessari per compiere le transizioni, i regimi di welfare hanno contribuito a far emergere forme di solidarietà tra generazioni, come nel caso più evidente dei sistemi previdenziali. Le istituzioni del corso di vita così create condizionano le traiettorie individuali stabilendone il timing degli eventi e l'intera architettura come funzione degli "orizzonti temporali socialmente determinati" [Guillemard 2001].

La creazione e soprattutto la generalizzazione dei sistemi pensionistici ha senza dubbio favorito l'affermazione del modello tripartito del corso di vita [Kohli 1987]. Innanzitutto i sistemi pensionistici hanno rappresentato il fattore principale nel determinare l'ordine gerarchico tra le tre fasi, con al centro il lavoro come elemento fondamentale dell'età adulta. Hanno generato un corso di vita dove i diritti dell'ultima parte della vita sono conseguenza della posizione ricoperta durante la vita attiva.

Inoltre, così come altre politiche come quelle educative, i regimi pensionistici, fondandosi fortemente su criteri cronologici, hanno generato socialmente il confine temporale tra la vita attiva e il pensionamento. I regimi di welfare hanno dunque creato un confine istituzionalizzato e socialmente accettato tra lavoro ed età anziana.

Infine i regimi pensionistici hanno standardizzato il processo di transizione fuori dal mercato del lavoro, prevedendo età di uscita generalizzate e la conferma si è avuta con l'aderenza dei trends internazionali di uscita ai criteri legislativi di accesso alla pensione. Guardando però ai trends degli ultimi decenni si potrebbe ritenere che vi sia stata una ridefinizione dei processi di transizione alla pensione, con il ritiro dal mercato del lavoro sempre più anticipato e meno aderente alle norme stabilite dai regimi pensionistici.

I criteri di regolazione del lavoro, delle politiche di welfare e del corso di vita affermatasi con il fordismo hanno subito diversi e profondi mutamenti dovuti all'espandersi dello stato sociale, cosicché secondo alcuni studiosi [Best 1981; Kohli 1989; Beck 1999; Elder 1995; Guillemard 2001] anche il corso di vita è diventato sempre più flessibile, meno ordinato, senza una chiara successione e divisione tra gli stadi.

In questa ottica si evidenzia in primo luogo come le carriere stabili e durature stiano progressivamente scomparendo a favore di percorsi occupazionali poco uniformi, caratterizzati da rapporti di lavoro brevi, frequenti spostamenti interaziendali e sempre più numerosi episodi di disoccupazione o inattività tra un'esperienza lavorativa e l'altra.

In secondo luogo, l'attenzione è posta sull'architettura dei regimi di welfare contemporanei, divenuta molto differenziata a causa dell'emergere di numerosi e nuovi programmi di politica sociale adottati per far fronte ai problemi del mercato del lavoro, come nel caso più eclatante dei piani di pensionamento anticipato attuati per combattere l'esubero di forza lavoro anziana. Proprio grazie a questi programmi, i percorsi di uscita definitiva dal mercato del lavoro sono sempre più differenziati e viene meno il legame storico tra welfare e lavoro.

A fronte di questi profondi mutamenti, il modello in tre stadi del corso di vita, prevedibile e generalizzato all'intera popolazione, starebbe perdendo proprio il suo carattere universalista, si starebbe quindi assistendo ad un processo di deistituzionalizzazione del corso di vita, a favore di una maggiore individualizzazione delle biografie personali.

Indizi del processo di destandardizzazione del corso di vita si avrebbero analizzando le ultime fasi delle carriere lavorative, molto più soggette di un tempo al rischio di sperimentare la

disoccupazione. Il gap tra la fine della carriera lavorativa e il diritto di beneficiare della pensione si starebbe ampliando sempre di più: grazie ai nuovi e flessibili percorsi di uscita dal lavoro, la transizione al pensionamento sarebbe divenuta sempre meno prevedibile e programmabile, ovvero detemoralizzata e destandardizzata [Guillemard 2001].

Anche a fronte di un eventuale differenziazione dei corsi di vita, non si può negare come l'accresciuta importanza dei regimi di welfare contribuisca ad affermare il ruolo cruciale della configurazione istituzionale come meccanismo regolatore del corso di vita. Quanto appena detto induce inoltre a ritenere che, nonostante la presenza di un trend delle uscite simile in tutti i paesi dell'Europa Occidentale, si registri tuttavia una crescente diversificazione delle risposte nazionali, smentendo così l'ipotesi di una possibile convergenza dei regimi di welfare, almeno nel breve periodo.

5. Dati e metodi

Si è deciso di analizzare i comportamenti dei lavoratori maschi di Italia, Germania, Danimarca e Regno Unito, paesi che si caratterizzano per logiche differenti di funzionamento dei rispettivi regimi di welfare. L'analisi è stata circoscritta ai soli lavoratori maschi poiché i dati relativi alle lavoratrici presenti nel campione sono purtroppo di scarsa qualità, presentando un elevato numero di informazioni mancanti che non hanno consentito l'applicazione delle tecniche statistiche di analisi più adeguate.

Per verificare empiricamente se le ipotesi presentate nelle pagine precedenti corrispondono a quanto avvenuto effettivamente nei quattro paesi oggetto della ricerca, si è deciso di analizzare i dati dell'European Community Household Panel (ECHP) utilizzando procedure di analisi multivariata secondo un approccio longitudinale.

I dati utilizzati nella ricerca sono tratti dall'European Community Household Panel (ECHP), un'indagine comparativa su larga scala coordinata dall'Eurostat, che ha coinvolto i cittadini europei e le loro famiglie. L'obiettivo dell'indagine è di contribuire a sviluppare statistiche sociali comparabili sul reddito e su altri indicatori sociali relativi alle condizioni di vita degli individui, quali lo status lavorativo, l'educazione, lo stato di salute, i rapporti sociali.

I dati ECHP sono stati raccolti in otto differenti waves dal 1994 al 2001, ognuna delle quali conta circa 130000 individui intervistati, e organizzati in varie versioni. Quella più diffusa, che è stata utilizzata anche qui, è la cosiddetta User Database (UDB) che è una versione armonizzata delle indagini compiute in ogni paese. Tra i vantaggi sicuramente bisogna sottolineare la comparabilità e la presenza di alcune variabili appositamente derivate dall'indagine originaria, tuttavia va segnalata la riduzione del numero di variabili disponibili, in particolare la presenza di variabili riassuntive a discapito di informazioni meno parsimoniose ma più dettagliate presenti nella versione originale del database.

Il sub-campione utilizzato nella presente ricerca è composto da tutti gli individui maschi residenti in Italia, Germania, Danimarca o Regno Unito, che al momento della prima osservazione abbiano compiuto almeno il cinquantesimo anno di età e che dichiarino di aver avuto almeno un episodio lavorativo nel corso della loro vita. I dati relativi alle otto waves ECHP sono stati organizzati in questo caso individuo per individuo, ovvero per osservazioni ripetute: per ogni individuo è stata costruita una riga del data set diversa per ciascuna unità di durata osservata, in questo caso per ogni wave (person-period data set).

5.1 Le variabili

Le variabili utilizzate nelle analisi statistiche sono di due tipi, infatti alcune sono state utilizzate così come rese disponibili nel database, mentre altre sono state appositamente create.

I modelli statistici usati per calcolare la probabilità di essere pensionati adottano lo schema concettuale della regressione, cioè distinguono fra variabile dipendente e variabili indipendenti, siano esse esplicative o di controllo

La variabile dipendente inserita nei modelli assume valore 0 se l'individuo è ancora nel mercato del lavoro e valore 1 se invece si trova già nello stato di pensionato.

Per identificare lo status di pensionato si è deciso di tener conto della maggior fonte di reddito dichiarata dall'individuo, considerando quindi come pensionato chi dichiara che tale fonte sia la pensione. La decisione di guardare alla fonte di reddito, invece che alla più comunemente utilizzata autodefinizione del proprio status, è motivata dal fatto che, come già dimostrato da Casey e Laczko [1989], spesso esistono differenze tra quanto dichiarato e la reale condizione sul mercato del lavoro dell'individuo, come nel caso di disoccupati prossimi all'età pensionabile e senza più alcuna chances di lavoro che si percepiscono già come ritirati, nonostante appartengano ancora a tutti gli effetti alle forze lavoro.

Per quanto concerne le variabili indipendenti inserite nei modelli, possono essere distinte in variabili di controllo e variabili esplicative. Tra le prime figurano la wave, che marcando l'anno in cui è stata condotta l'indagine tiene sotto controllo l'effetto periodo, la classe di età, lo stato civile. Mentre le variabili esplicative riguardano il livello di istruzione, il posizionamento nel mercato del lavoro (tipo di rapporto, settore di impiego, la dimensione di impresa, la classificazione ISCO delle professioni), lo stato di salute.

5.2 *Analisi a tempo discreto*

Dopo questa breve presentazione dell'Event History Analysis, verrà ora trattata la tecnica di analisi a tempo discreto che è stata utilizzata per la ricerca, con particolare attenzione ai modelli parametrici.

I modelli a tempo discreto assumono che l'evento di interesse accada solo ad unità di durata discrete. L'uso di tali modelli può essere giustificato sostanzialmente da due motivi: come approssimazione di modelli a tempo continuo; come conseguenza naturale del fatto che il processo sottostante di produzione degli eventi è effettivamente discreto rispetto al tempo.

Nel primo caso rientrano scelte di convenienza o di necessità dovute alla disponibilità dei dati, spesso registrati nelle indagini, come nel nostro caso, con dettaglio mensile o annuale. La durata di attesa di accadimento dell'evento di interesse (nel nostro caso la transizione al pensionamento), di natura continua, viene opportunamente discretizzata con la conseguente approssimazione nella descrizione del processo, tanto più rilevante quanto più ampi saranno gli intervalli di durata adottati.

I modelli di Event History Analysis a tempo discreto sono semplicemente dei modelli di analisi di variabili a risposta binaria (accadimento dell'evento al tempo t) nei quali la dimensione temporale (durata di esposizione all'evento) è trattata come una particolare variabile esplicativa. Ciò ha l'indubbio vantaggio di poter stimare i parametri con gli usuali pacchetti statistici che consentono l'applicazione della regressione logistica classica.

Come sottolineato in precedenza, i dati ECHP sono stati organizzati per questa ricerca secondo una struttura person-period. Tale struttura consente di vedere la realizzazione dell'evento come risultato di un processo bernoulliano. Chiamiamo ξ la variabile che indica l'accadimento dell'evento. Se il generico individuo i avrà sperimentato l'evento al tempo t , tale individuo contribuirà all'analisi con t osservazioni, rappresentanti $t - 1$ insuccessi ($\xi=0$) e 1 successo ($\xi=1$). Se invece sarà uscito dall'osservazione al tempo t contribuirà con t insuccessi ($\xi=0$). In ogni osservazione (riga del data set) saranno contenuti (oltre alle variabili t ed ξ) i valori assunti dalle variabili esplicative, che potranno anche variare rispetto a t .

Indicando con ξ_{ti} la variabile che, per ciascuna unità temporale t dell'individuo i , assume il valore 0 nel caso di insuccesso ed 1 nel caso di successo (accadimento dell'evento), e con $\lambda_{ti} = \text{Pr}(\xi_{ti} = 1)$ la probabilità di accadimento dell'evento, il modello diventa allora:

$$\begin{aligned} \xi_{ti} &\sim \text{Bernoulli}(\lambda_{ti}) \\ \text{logit}(\lambda_{ti}) &= \alpha t + \beta X_i \end{aligned}$$

questo approccio consente una flessibilità di analisi rispetto ad altre tecniche e non è limitato all'uso di variabili categoriali. È inoltre facile la trattazione di variabili che cambiano nel tempo, potendo esse assumere valori distinti in ciascuna delle t osservazioni relative al singolo individuo.

6. I contesti nazionali e le opportunità per il pensionamento

Si presenteranno ora, prima dei risultati delle analisi effettuate sui dati, alcuni elementi chiave che in ognuno dei quattro contesti istituzionali in esame rende possibile la transizione al pensionamento, ponendo l'attenzione sia sui provvedimenti tradizionali che sui percorsi alternativi di uscita dal mercato del lavoro.

Partendo dall'Italia, non si può non sottolineare come il sistema pensionistico sia stato per lungo tempo molto favorevole al pensionamento anticipato, con le conseguenti ricadute sui tassi di attività e sulla sostenibilità finanziaria dell'intero sistema di welfare. A partire dagli anni '90 il sistema pensionistico italiano è stato sostanzialmente riformato passando da un sistema retributivo a uno contributivo stretto, cosicché si è passati dal garantire diritti definiti all'essere soggetti a doveri definiti.

Sono tre le principali riforme attuate: la riforma Amato nel 1992, la riforma Dini nel 1995 e la riforma Prodi nel 1997. La riforma Amato e quella Prodi hanno comportato alcuni cambiamenti immediati, mentre la riforma Dini, che ha decretato il passaggio globale e definitivo ad un sistema a contribuzione definita, prevede un periodo di attuazione molto più lungo, tanto che il suo impatto interesserà la quasi totalità dei lavoratori solo a partire dal 2030 [OECD 2004a].

Le maggiori novità introdotte con questo periodo di riforme possono essere così sintetizzate: l'indicizzazione dei benefici pensionistici ai prezzi al consumo invece che alla crescita dei salari; la crescita graduale del periodo di riferimento per il calcolo dell'ammontare della pensione in modo da arrivare a tenere in considerazione l'intera carriera lavorativa di un individuo⁷; l'innalzamento dei requisiti per la pensione di anzianità, l'abolizione graduale dei generosi trattamenti pensionistici riservati ai dipendenti pubblici (le cosiddette "pensioni baby"); l'innalzamento a 65 anni per gli uomini dell'età pensionabile; il passaggio dal sistema a benefici definiti a quello a contribuzione definita, che prevede la stretta relazione tra la contribuzione durante l'intera carriera lavorativa e l'insieme dei benefici dovuti durante il pensionamento.

Il sistema pensionistico italiano è composto da un sistema pubblico obbligatorio del tipo "pay-as-you-go" e, solo a partire dagli ultimi anni, da un sistema di pensioni private complementari, che tuttavia ricoprono ancora una parte residuale. Ci sono due tipi di pensioni di cui i lavoratori possono beneficiare: quella di vecchiaia e quella di anzianità. Prima delle riforme degli anni '90 i lavoratori maschi potevano accedere alla prima all'età di 60 anni, mentre l'accesso al secondo tipo era subordinato non all'età ma ad un periodo minimo di contribuzione, favorendo dunque il pensionamento ad età precoci di quei lavoratori entrati nel mercato del lavoro molto giovani e con carriere stabili, ovvero i tipici lavoratori del sistema produttivo fordista.

Per quanto riguarda percorsi alternativi al pensionamento, l'Italia non presenta delle vere e proprie pathways istituzionalizzate, ma piuttosto alcuni interventi particolaristici che hanno interessato determinate categorie di lavoratori. I più importanti sono senza dubbio la Cassa Integrazione Guadagni e le liste di mobilità, provvedimenti di sostegno al reddito con tassi di sostituzione pari fino all'80% del salario rivolti ai lavoratori in esubero di particolari settori produttivi. La prima riguarda i lavoratori dell'industria impiegati in settori sottoposti a processi di ristrutturazione dovuti alle pressioni del mercato per i quali è ipotizzabile una riassunzione nella stessa azienda, mentre la seconda, che spesso interviene al termine della Cassa Integrazione Guadagni, riguarda i lavoratori coinvolti nei licenziamenti collettivi e rappresenta un vero e proprio ponte verso la pensione, soprattutto per gli ultracinquantenni.

⁷ L'ammontare della pensione prima della riforma era infatti calcolato tenendo conto solo degli ultimi cinque anni di carriera, in cui solitamente i salari venivano ritoccati al rialzo grazie a scatti di anzianità sia nel settore pubblico che in quello privato, ed era inoltre indicizzato alla crescita dei salari medi.

Per quanto riguarda invece le regole previste dal sistema pensionistico della Germania, sottolineiamo innanzitutto come i lavoratori dipendenti del settore privato sono coperti da un sistema pensionistico obbligatorio che offre due diverse opzioni di uscita: a 63 anni per chi ha accumulato almeno 35 anni di contribuzione e a 65 anni che è l'età standard di pensionamento. I dipendenti pubblici invece godono di un trattamento differente e più vantaggioso rispetto ai lavoratori del settore privato: la maggior generosità deriva dal fatto che, oltre ai benefits garantiti dal primo pilastro, è prevista anche l'integrazione di una pensione occupazionale obbligatoria e che per il calcolo della pensione si tengono in considerazione solo gli ultimi tre anni di contribuzione invece che l'intera carriera lavorativa.

La Germania però si caratterizza per la disponibilità di diverse altre possibilità di uscita dal mercato del lavoro che esulano dai percorsi tipici previsti dagli schemi pensionistici. I lavoratori con patologie fisiche gravi possono ritirarsi a 60 anni se la carriera contributiva è di almeno 35 anni e la diminuzione delle capacità lavorative è di almeno il 50%. Dal 1988 è stata introdotta una norma che consente di andare in pensione a partire dai 60 anni per i lavoratori che hanno beneficiato di part-time per anzianità per almeno due anni e la cui carriera contributiva sia di almeno 15 anni.

Ma ciò che più caratterizza il sistema di transizione al pensionamento tedesco è il provvedimento che Rosenow e Naschold [1994] hanno chiamato "regolazione dei cinquantanovenni". Si tratta di un'opportunità di prepensionamento per i disoccupati di lunga durata con almeno 15 anni di contribuzione, 8 anni di attività nei 10 anni precedenti e un periodo di disoccupazione di almeno un anno. Questa pathway alternativa, già disponibile dal 1957, ha però avuto poca rilevanza fino alla fine degli anni '70 quando la disoccupazione ha cominciato ad aumentare drammaticamente e ne sono state modificate alcune regole proprio per far fronte alla crisi dei sistemi produttivi. Questa pathway si basa sulla possibilità per i lavoratori anziani disoccupati di beneficiare di un sussidio di sostegno al reddito per un periodo più lungo rispetto ai lavoratori più giovani e di percepire la pensione a 60 anni. Un lavoratore disoccupato con un'età non inferiore ai 57 anni può ricevere il sussidio non solo per 12 mesi ma bensì per 32 accedendo direttamente alla pensione a 60 anni⁸. A partire dal 1996 l'aumento delle deduzioni applicabili a questo tipo di trattamento pensionistico ha però reso più costoso il ricorso a questa pathway, che tuttavia ha svolto un ruolo fondamentale per assorbire i numerosi disoccupati anziani presenti nel mercato del lavoro tedesco.

Passando invece alla Danimarca, bisogna innanzitutto ricordare che, pur rifacendosi al tipico modello di welfare scandinavo, differisce da questo in quanto combina prestazioni di sicurezza sociale generose e politiche attive del lavoro con una legislazione "leggera" di protezione dell'impiego, ovvero la cosiddetta flexicurity.

La Danimarca è uno dei pochi paesi europei in cui sono state attuate con successo politiche volte a invertire il trend dei pensionamenti anticipati. Pur registrando tassi di attività dei lavoratori anziani ben al di sopra delle medie europee, a partire dagli anni '60 si è registrata una flessione nell'età di uscita dal mercato del lavoro, così da indurre i policy makers ad attuare una strategia che ha ottenuto i suoi risultati dai primi anni '90, portando ad un incremento dell'età di ritiro ben più significativo che nel resto dell'Europa [OECD 2005].

Il sistema previdenziale danese si fonda su un'organizzazione a tre pilastri: il primo consiste in uno schema base a tasso fisso e su uno schema integrativo pubblico basato sulla contribuzione individuale; il secondo è costituito da differenti pensioni occupazionali che coprono circa l'80% della forza lavoro; il terzo comprende schemi previdenziali individuali privati.

La pensione pubblica consiste quindi di quattro risorse differenti. La pensione pubblica di base è assicurata a tutti i cittadini che raggiungono l'età di ritiro, ovvero 67 anni, e raggiunge il suo livello massimo per chi è residente da almeno 40 anni, pur garantendo non più del 20% del reddito medio. Questo è uno schema pay-as-you-go che si finanzia attraverso il prelievo fiscale ed è soggetto a detrazioni per gli individui che registrano un reddito superiore al 75% del reddito medio. Se la

⁸ In Germania ci sono due tipi di sussidi di disoccupazione: il primo può durare fino a sei mesi e, se al termine di questo periodo la situazione di disoccupazione permane, può essere sostituito dal secondo che però ha un ammontare inferiore.

pensione di base pubblica è elargita secondo il principio della cittadinanza, invece la pensione supplementare (ATP), introdotta a metà anni '60, è indirizzata a quei lavoratori non coperti da pensioni occupazionali, che all'inizio hanno riguardato solo i colletti bianchi del settore pubblico. La contribuzione spetta per i due terzi al datore di lavoro e per il rimanente terzo al lavoratore sulla base non della retribuzione, ma del numero di ore di lavoro.

Gli schemi pensionistici pubblici garantiscono un tasso di sostituzione medio del reddito da lavoro del 60%, che risulta essere inversamente proporzionale ai livelli di reddito raggiunti sul mercato del lavoro. Rispetto agli altri paesi europei sembra allora che la Danimarca registri uno dei trattamenti pensionistici pubblici meno generosi, ma va tenuta in considerazione la presenza delle pensioni occupazionali⁹.

Come accennato in precedenza la Danimarca si differenzia dal resto dei paesi scandinavi per una maggior incidenza del prepensionamento, dovuto alla disponibilità di percorsi di uscita alternativi a quelli messi a disposizione dagli schemi pensionistici appena descritti. Senza dubbio il più influente è stato il piano di prepensionamento volontario, introdotto nel 1979 per consentire un percorso preferenziale ai lavoratori con mansioni più logoranti. Hanno diritto a beneficiare di questo programma tutti i lavoratori dipendenti e autonomi che hanno sottoscritto da almeno 25 anni un'assicurazione di disoccupazione, che abbiano un'età compresa tra i 60 e i 65 anni e che in questo arco di tempo siano qualificabili a ricevere il sussidio di disoccupazione. L'ammontare della pensione in questo caso corrisponde a circa il 90% del sussidio di disoccupazione se la si percepisce a partire dai 60 anni e cresce se il ritiro viene postposto fino a raggiungere l'importo dell'intero sussidio di disoccupazione. Nonostante l'implementazione di questo provvedimento fosse rivolto ai lavoratori meno qualificati e con mansioni più logoranti, si è registrato un successo trasversale tanto che guardando alla composizione dei suoi beneficiari ne risulta una composizione assai simile a quella della forza lavoro di età compresa tra i 60 e i 64 anni, per esempio per quanto riguarda la presenza di un buon numero di altamente istruiti o le condizioni di salute, che sono solamente in minima parte peggiori rispetto a quelle di coloro che sono nel mercato del lavoro.

Nel 1999 il governo danese è intervenuto per rendere meno vantaggioso il prepensionamento, agendo non sui criteri di accessibilità, ma sui benefici fiscali, introducendo delle nuove regole che prevedono dei bonus per coloro che pospongono il ritiro di almeno due anni, optando quindi per un prepensionamento non più a 60 anni ma ad almeno 62.

L'esperienza del pensionamento per la maggior parte dei cittadini del Regno Unito avviene in maniera involontaria al momento del raggiungimento dell'età minima pensionabile, poiché è assai limitata la disponibilità di percorsi alternativi di ritiro [Taylor 2004].

Il sistema previdenziale britannico si fonda sulla presenza di tre pilastri: il primo è contributivo ma i trasferimenti garantiti sono a tasso fisso; il secondo comprende le pensioni occupazionali, gestite sia privatamente che pubblicamente, ed è obbligatorio; il terzo comprende tutti gli schemi pensionistici privati individuali.

La "pensione statale" è concessa a tutti i lavoratori che raggiungono i 65 anni ma il suo ammontare è direttamente proporzionale al numero di anni di contribuzione. Il tasso di sostituzione, che risente del fatto che l'indicizzazione è calcolata sull'andamento dei prezzi piuttosto che su quello dei salari, è residuale e si attesta intorno al 20% del reddito medio di un lavoratore adulto full-time. Accanto a questa misura, sono previsti degli interventi integrativi means-tested e income-tested, come assegni integrativi, sussidi per la casa, sussidi di invalidità rivolti agli ultrasessantenni che presentano difficoltà economiche.

Il secondo pilastro, cui tutti i lavoratori sono obbligati ad aderire, presenta diversi schemi tra i quali è possibile scegliere, che si differenziano per la gestione pubblica o privata, ma che sono tutti riferiti ai salari percepiti durante la vita attiva.

⁹ Bisogna però considerare che i pensionati danesi hanno in molti casi diritto a un set di benefits supplementari (sussidi per la casa, per la salute, per le spese inerenti le utenze energetiche) che dipendono dai livelli di reddito.

Infine il terzo pilastro, l'unico volontario, consiste in una varietà di schemi previdenziali privati, spesso a livello di impresa, cui circa il 23% della forza lavoro aderisce, registrando il valore più alto d'Europa, potendo beneficiare anche di sgravi fiscali sulla porzione di reddito destinata a tali fondi.

Come è facile intuire il ruolo dello stato segue il principio della residualità e dell'intervento rivolto esclusivamente alle fasce marginali della forza lavoro. Da questo deriva anche il fatto che, a differenza degli altri paesi, il Regno Unito non presenti un insieme sistematico e istituzionalizzato di percorsi alternativi di pensionamento. Un impatto significativo sulle uscite definitive dal mercato del lavoro si è avuto grazie ai sussidi per malattia, ovvero il Sussidio di malattia e invalidità sostituito dal 1996 dal Sussidio di incapacità al lavoro (Incapacity Benefits - IB) che presenta criteri di accesso molto più restrittivi e controlli costanti sull'effettivo stato di salute. I lavoratori del Regno Unito possono accedere a questi programmi se l'assenza dal lavoro per motivi di salute si prolunga oltre i sei mesi, ovvero il periodo coperto dall'assicurazione garantita dal datore di lavoro, e se sono stati versati i contributi di assicurazione sociale derivanti dal lavoro durante gli anni precedenti la richiesta del sussidio. L'incidenza dei sussidi di malattia tra i lavoratori adulti britannici è tra le più alte d'Europa e rappresenta la causa più diffusa dell'inattività dopo i 55 anni; tuttavia dopo la riforma del 1995 che ha ristretto le possibilità di accesso, e soprattutto ha tentato di ridurre i tempi di permanenza nel programma, e l'attuazione di politiche di incentivazione al ritorno al lavoro, sembra che il crescente ricorso a questa pathway alternativa si sia arrestato.

7. La transizione dal lavoro alla pensione e i suoi effetti

In questa sezione verranno presentati i risultati delle analisi condotte sui dati micro-individuali ECHP relative ai quattro paesi europei oggetto della ricerca e si cercherà contemporaneamente di fornire una spiegazione degli elementi di convergenza e divergenza proprio alla luce dei regimi di welfare nazionali. Più in particolare, nella prima parte si analizzerà il "rischio" di transitare al pensionamento, mentre nella seconda si valuterà il ruolo delle pathways istituzionalizzate di uscita dal mercato del lavoro.

È ormai ampiamente evidente che il rischio di diventare pensionati "colpisce" i lavoratori ad età sempre più precoci in tutti i paesi europei [Blondal e Scarpetta 1999]. Tuttavia non possono essere trascurate le differenze esistenti sia tra i paesi che tra i lavoratori che, per caratteristiche ascritte o acquisite, hanno un posizionamento diverso sul mercato del lavoro.

7.1 Il timing della transizione al pensionamento

L'attenzione allora verrà concentrata inizialmente sul mutamento nel tempo dei processi di transizione dal lavoro alla pensione e sul ruolo di alcune caratteristiche individuali che determinano lo svolgersi delle carriere lavorative. Per perseguire questo obiettivo verranno illustrati, in modo generale, i cambiamenti nel timing della transizione per gli individui che compongono il campione di riferimento, utilizzando quali misure di riferimento il 25°, 50° (mediana) e 75° percentile della distribuzione dell'età al momento della transizione al pensionamento (stime Kaplan-Meier), e l'ampiezza della transizione, data dalla differenza tra il 25° e il 75° percentile, che indica in quanti anni ogni gruppo considerato compie la transizione e quanto ampia sia la "dispersione" all'interno del gruppo stesso¹⁰.

Innanzitutto i tempi di transizione generali di ciascuno dei paesi considerati, come mostrato dalla tabella 1, confermano le ipotesi formulate seguendo la teoria dei regimi di welfare: così in Danimarca e Regno Unito, ascrivibili ai regimi rispettivamente social-democratico e liberale, l'età mediana di pensionamento è di 63 anni, mentre per Germania e Italia, caratterizzate da regimi meritocratico-conservatore e mediterraneo, l'età mediana di transizione al pensionamento è

¹⁰ L'ampiezza di una transizione dovrebbe essere calcolata in riferimento a tutti gli individui del campione, tuttavia in questo caso si è preferito considerare solo il 50% "centrale", corrispondente ai soggetti compresi tra il 25° e il 75° percentile, per evitare che le misure ottenute fossero influenzate dai casi estremi, ovvero coloro che hanno sperimentato la transizione in maniera molto più precoce o ritardata rispetto al resto della popolazione.

inferiore e registra valori rispettivamente pari a 60 e 61 anni. Differenze si riscontrano anche nell'ampiezza del divario tra 25° e 75° percentile, con l'Italia che registra il valore più alto seguita da Danimarca, Germania e Regno Unito: questo indica come ci sia un maggior grado di disuguaglianza nel timing della transizione alla pensione tra gli individui italiani, rispetto a quanto accade negli altri paesi considerati.

Come appena accennato, l'architettura dei regimi nazionali di welfare contiene le spiegazioni di tali differenze, cosicché l'Italia con la possibilità di beneficiare della pensione di anzianità ad un'età relativamente giovane, le sue politiche di prepensionamento attivate per gestire il surplus di forza lavoro in periodi di crisi economica, gli interventi ad hoc rivolti a particolari categorie di lavoratori, settori produttivi o singole imprese, non solo registra transizioni precoci alla pensione, ma registra anche un alto livello di disuguaglianza per quanto riguarda le opportunità di interrompere la carriera lavorativa, con una parte importante di individui che compie la transizione già a 56 anni, valore inferiore agli altri paesi qui considerati e, più in generale, uno dei più bassi in tutta l'Europa occidentale.

Tab. 1 *Distribuzione dell'età di uscita definitiva dal mercato del lavoro (stime Kaplan-Meier)*

	25° percentile	50° percentile	75° percentile	Ampiezza transizione
ITALIA	56	61	65	9
GERMANIA	59	60	64	5
DANIMARCA	60	63	67	7
REGNO UNITO	60	63	65	5

La Germania invece, pur con un'età mediana inferiore a quella italiana, registra un'ampiezza della transizione minore, dovuta soprattutto all'età registrata per il 25° percentile, particolarmente prossima all'età mediana. Anche in questo caso la spiegazione va ricercata nella relazione tra politiche pubbliche di sostegno alla forza lavoro e sistema produttivo, che però ha portato ad interventi assai diversi rispetto a quanto accaduto in Italia: la Germania infatti, come si è visto nel capitolo precedente, a interventi di prepensionamento di ampio raggio, ha preferito provvedimenti concertati con i datori di lavoro. Tali provvedimenti, prevedendo periodi "cuscinetto" tra il lavoro e la pensione per i lavoratori in esubero, con la garanzia del mantenimento di un livello accettabile di reddito fornita attraverso sussidi di disoccupazione, hanno avuto almeno il merito di evitare il crollo dell'età di ritiro che i periodi di crisi economica e i conseguenti processi di ristrutturazione del sistema produttivo avrebbero potuto causare.

Opposta a quella di Italia e Germania è la situazione della Danimarca e del Regno Unito, che registrano valori abbastanza simili nella distribuzione dell'età di ritiro dalle forze lavoro. Tuttavia i risultati simili non sono imputabili a caratteristiche altrettanto simili dei regimi di welfare, quindi nemmeno a interventi legislativi mossi dalle medesime logiche di intervento.

Nel caso della Danimarca infatti la situazione che emerge dai dati è senza dubbio il frutto di tutti gli sforzi di politica pubblica volti a trattenere il più possibile la forza lavoro sul mercato, offrendo da una parte misure di garanzia del reddito e, dall'altra, prevedendo politiche di formazione continua, riqualificazione e attivazione dei lavoratori, secondo il tipico modello della flexicurity danese [Wilthagen 1998; Madsen 2003]. A ciò va aggiunto il ruolo di regolatore delle uscite del regime pensionistico, che non prevede possibilità di ritiro ad età differenti da quelle istituzionalizzate, ovvero l'età minima pensionabile e quella corrispondente al programma di ritiro anticipato volontario.

Come anticipato, diverso è il contesto che ha favorito la propensione a rimanere più a lungo sul mercato del lavoro nel Regno Unito. In questo caso l'assenza di interventi strutturali di riduzione della forza lavoro, un regime pensionistico in cui vi è una sola età minima per poter usufruire della

pensione pubblica e trattamenti pensionistici occupazionali o privati che hanno un peso considerevole, hanno creato un forte attaccamento al mercato del lavoro, che però sarebbe meglio forse interpretare come una necessità o una costrizione.

Tab. 2 *Distribuzione dell'età di uscita definitiva dal mercato del lavoro (stime Kaplan-Meier) per coorte di nascita*

		25° percentile	50° percentile	75° percentile	Ampiezza transizione
ITALIA	1010-1929	60	62	65	5
	1930-1939	56	61	65	9
	1940-1950	54	60
GERMANIA	1010-1929	60	62	65	5
	1930-1939	59	60	61	2
	1940-1950
DANIMARCA	1010-1929	62	64	67	5
	1930-1939	60	62	67	7
	1940-1950
REGNO UNITO	1010-1929	61	64	65	4
	1930-1939	58	61	65	7
	1940-1950	57	60

La tabella 2 invece, proponendo la distribuzione dell'età di ritiro per coorti di nascita, analizza il fenomeno del pensionamento dal punto di vista del suo mutamento nel tempo. Innanzitutto risulta evidente come in tutti i quattro paesi considerati ci sia un trend decrescente dell'età di uscita dalla forza lavoro, con le differenze tra paesi che rispecchiano il quadro precedentemente delineato. Alcune considerazioni sull'effetto periodo meritano di essere sottolineate: per quanto riguarda l'Italia la differenza nell'ampiezza della transizione che si registra tra la prima e la seconda coorte di nascita conferma l'importanza assunta dagli interventi di riduzione dell'offerta di lavoro attuati a partire dalla fine degli anni '70. Anche la Danimarca registra un incremento della distanza tra il 25° e il 75° percentile tra la prima e la seconda coorte e questo è imputabile assai probabilmente all'incremento di beneficiari del trattamento di ritiro anticipato volontario che si è avuto a partire dagli anni '80 [OECD 2005]. È cresciuto con gli anni anche il grado di dispersione nel Regno Unito conseguentemente a due fenomeni in particolare: la crescita dei beneficiari dei sussidi di invalidità al lavoro [OECD 2004b] e la ristrutturazione industriale che non è stata accompagnata da provvedimenti di garanzia del reddito o di prepensionamento agevolato. La sostanziale costanza dell'età di pensionamento mostrata dalla Germania è invece imputabile ai già citati interventi che hanno favorito periodi di disoccupazione coperta e la transizione immediatamente successiva al pensionamento anticipato, pratica che, seppur con mutamenti sui criteri di accesso avvenuti nel tempo, già a partire dagli anni '60 è stata ampiamente utilizzata [Teipen e Kohli 2004].

8. *La probabilità di essere pensionati*

Nel paragrafo precedente sono state illustrate in generale alcune tendenze relative alla transizione al pensionamento, in particolare ci si è soffermati sul mutamento nel tempo di tale transizione e sugli effetti causati da alcune caratteristiche individuali relative al posizionamento nel mercato del lavoro e all'istruzione. In che modo però queste caratteristiche interagiscono tra loro e con altre caratteristiche individuali? Quali delle differenze tra i paesi o tra gruppi di individui emerse nelle analisi non parametriche appena presentate sono effettivamente significative?

Per trovare risposta a questi interrogativi, nelle pagine successive verranno presentati i risultati di un'analisi che possiamo definire come condotta in due fasi distinte: inizialmente infatti, attraverso un modello di regressione si stimerà la probabilità di essere pensionati come funzione di un insieme di variabili comuni a tutti i quattro paesi oggetto dell'indagine, così da poter definire un quadro comparabile. Successivamente attraverso modelli differenziati per paese, in grado quindi di cogliere meglio alcune specificità nazionali, si valuteranno le differenze nelle probabilità di essere pensionati per alcune categorie professionali.

8.1 Un confronto tra paesi

Le tabella 3 presenta i risultati del modello di regressione in cui la probabilità di essere nella condizione di pensionato è espressa per tutti i paesi come funzione degli effetti esercitati da otto variabili. Senza soffermarsi troppo sull'effetto esercitato dai singoli parametri, tuttavia emergono chiaramente alcune tendenze che meritano attenzione. In tutti i paesi, e in particolar modo in Italia e Germania, l'alto livello di istruzione influisce positivamente sulla probabilità di rimanere nel mercato del lavoro. Altra caratteristica che agisce allo stesso modo in tutti i quattro modelli è lo status del rapporto di lavoro, con il lavoro autonomo che, confermando quanto commentato precedentemente, favorisce carriere più durature. Anche le dimensioni di impresa registrano un'importante influenza, in particolare emerge una relazione inversa tra l'ampiezza dell'impresa e la probabilità di essere pensionato, questo a confermare ancora una volta la stretta relazione

tra il sistema di produzione fordista con le sue carriere stabili e, allo stesso tempo, la centralità dell'intervento pubblico nel gestire gli esuberanti di forza lavoro conseguenti alle ristrutturazioni innescate dalla crisi proprio del sistema produttivo fordista. Un'ulteriore conferma deriva dal fatto che questa relazione non risulta essere significativa in Danimarca, paese che a differenza degli altri si caratterizza per la totale prevalenza di imprese medio-piccole, non coinvolte quindi nella trasformazione post-fordista [Jensen 2004; Madsen 2003; 2005].

Interessante si dimostra anche la discriminante creata dal fatto di lavorare nel settore pubblico piuttosto che in quello privato: da una parte Italia e Germania, attraverso particolari disposizioni del regime pensionistico, favoriscono ed avvantaggiano chi è impiegato nel settore pubblico, dall'altra, il Regno Unito denota una relazione opposta, dovuta assai probabilmente alla presenza nei servizi ad alta intensità di lavoro di quella fascia di lavoratori poco qualificata e poco retribuita, i cosiddetti "working poors" [Esping-Andersen 1990; 2000], che beneficiano dei trattamenti pensionistici occupazionali riservati ai dipendenti pubblici, il cui tasso di sostituzione del reddito non rende particolarmente vantaggioso il prepensionamento.

Ultima caratteristica che sembra esercitare un'influenza significativa sulla probabilità di transitare al pensionamento è lo stato di salute: in tutti i paesi analizzati infatti, un cattivo stato di salute aumenta le probabilità di ritiro. Questo risultato, se da una parte può sottolineare l'importanza di trattamenti pensionistici elargiti per invalidità o incapacità al lavoro, dall'altro non deve far tralasciare quanto evidenziato da Casey [1998], quando afferma che spesso lo stato di salute viene percepito come peggiore dai pensionati, soprattutto da coloro che hanno beneficiato di trattamenti di pensionamento anticipato, perché si tende a fornire una spiegazione che risulti "socialmente accettabile".

Tab. 3 Modelli di regressione logistica per l'analisi della probabilità di essere pensionati:
stime di massima verosimiglianza dei parametri e degli errori standard dei parametri

	ITALIA		GERMANIA		DANIMARCA		REGNO UNITO	
	β	$\sigma(\beta)$	β	$\sigma(\beta)$	β	$\sigma(\beta)$	β	$\sigma(\beta)$
<i>Wave</i>								
1*	0	-	0	-	0	-	0	-
2	-0,94	0,1	-1,16	0,18	-1,41	0,24	-1,05	0,26
3	-2,3	0,2	-0,47	0,22	-2,43	0,5	-1,07	0,35
4	2,71	0,26	-1,88	0,32	-2	0,5	-2,43	0,52
5	-2,93	0,31	-1,93	0,33	-3,1	0,8	-2,75	0,52
6	-3,37	0,34	-2,52	0,43	-2,54	0,65	-3,75	0,66
7	-3,18	0,34	-3,18	0,51	-3,82	1,02	-4,1	0,78
8	-4,38	0,59	-1,62	0,24	-2,26	0,37	-2,04	0,36
<i>Classe di età</i>								
50-54*	0	-	0	-	0	-	0	-
55-59	0,85	0,14	2,62	0,53	1,37	0,6	0,86	0,37
60-64	2,49	0,15	6,16	0,52	4,43	0,54	2,74	0,35
65+	4,36	0,21	8,47	0,57	6,35	0,55	5,59	0,44
<i>Stato civile</i>								
Non sposato*	0	-	0	-	0	-	0	-
Sposato	-0,15	0,2	0,08	0,29	-0,57	0,31	0,13	0,28
<i>Livello di istruzione</i>								
Alto*	0	-	0	-	0	-	0	-
Medio	1,39	0,28	0,61	0,23	0,42	0,3	0,85	0,39
Basso	1,83	0,26	0,59	0,28	0,64	0,3	-0,01	0,3
<i>Rapporto di lavoro</i>								
Dipendente*	0	-	0	-	0	-	0	-
Autonomo	-1,57	0,21	-1,9	0,45	-0,61	0,49	-1,17	0,5
<i>Dimensione di impresa</i>								
0-4*	0	-	0	-	0	-	0	-
5-49	0,15	0,2	0,59	0,41	0,75	0,53	0,95	0,46
50-499	0,46	0,22	1,4	0,41	0,51	0,54	0,11	0,46
500+	1,2	0,24	5,04	0,96	0,37	0,53	1,27	0,39
<i>Settore di impiego</i>								
Privato*	0	-	0	-	0	-	0	-
Pubblico	1,03	0,19	3,53	0,87	0,19	0,36	-0,6	0,32
<i>Stato di salute</i>								
Buono*	0	-	0	-	0	-	0	-
Cattivo	0,8	0,16	0,36	0,2	1,48	0,61	1,6	0,41
Costante	-4,41	0,41	-10,65	1,08	-4,79	0,82	-3,88	0,6
PseudoR2	0,504		0,628		0,656		0,515	
N° osservazioni	6756		5681		2357		3460	
N° casi	2744		1920		1041		1039	

* Categoria di riferimento

Le figure da 1 a 4 presentano per ognuno dei paesi l'andamento per età della probabilità di essere pensionati stimata attraverso il modello di regressione. Questi grafici consentono considerazioni di due ordini differenti: in merito alle differenze esistenti tra contesti nazionali diversi nei trends di uscita, ma anche riguardo alle forze che in ciascun paese governano i flussi di uscita definitiva dal mercato del lavoro.

Si nota immediatamente come la probabilità stimata segua andamenti assai differenti. Infatti prima dei 60 anni risulta essere praticamente nulla in Germania, Danimarca e Regno Unito, mentre assume valori già significativi in Italia: in questo dato si trova da una parte la conferma dei bassi tassi di partecipazione dei lavoratori anziani [OECD 1995a; 1995b; 2000], e dall'altra, la spiegazione agli evidenti problemi di sostenibilità del sistema pensionistico [Marano e Sestito 2004].

Molto interessante è notare a quali età corrispondano i picchi nell'andamento della probabilità: in tutti i paesi i picchi corrispondono alle età in cui gli schemi pensionistici nazionali offrono delle opportunità di ritiro. Così, in Italia si ha il primo in corrispondenza dei 60 anni, età pensionabile prima della riforma Amato e un incremento evidente in corrispondenza dei 65 anni, nuova età standard per l'accesso alla pensione di vecchiaia. La possibilità di poter beneficiare della pensione di anzianità prima dell'età minima grazie ad un numero di anni di contribuzione che negli ultimi anni è stato modificato dalle riforme succedutesi negli anni '90 e che è stato portato ora a 35 anni, spiega l'andamento crescente della probabilità stimata anche prima dei picchi istituzionalizzati.

La Germania mostra il primo picco a 60 anni, ovvero in corrispondenza della finestra di uscita offerta per i disoccupati cui si è accennato in precedenza, e il secondo a 65 anni, ovvero l'età minima prevista per l'accesso non anticipato ai benefici pensionistici. Anche per il Regno Unito l'età minima pensionabile è fissata a 65 anni e, come si nota facilmente nel grafico corrispondente, proprio, e solo, a questa età si ha la crescita più marcata della probabilità di essere pensionato, poiché il regime pensionistico britannico non offre altre traiettorie agevolate di uscita dal mercato del lavoro, se non i sussidi di invalidità e incapacità, di cui la gran parte dei beneficiari gode tra i 60 e i 64 anni e ciò può spiegare il leggero incremento della probabilità proprio dopo i 60 anni.

Per quanto riguarda infine la Danimarca, è evidente l'influenza del programma volontario di pensionamento anticipato, che consente il ritiro a partire dai 60 anni, invece che a 67, età standard di pensionamento, cui peraltro corrisponde nel grafico un ulteriore incremento della probabilità stimata.

Alla luce di queste considerazioni possiamo affermare come, almeno per quanto riguarda le tendenze che emergono a livello macro, non solo i programmi di assistenza spiegano le differenze internazionali nelle probabilità di transitare più o meno precocemente dal lavoro alla pensione, ma risultano essere anche il motore fondamentale nella regolazione delle uscite, segnando ancora le tappe fondamentali per la transizione alla vita inattiva. Questo contrasta decisamente con quanto affermato da coloro che sostengono si sia verificato un processo di destandardizzazione o di individualizzazione del corso di vita [Kohli 1986a; 1986b; Buchmann 1989; Beck 1992; Elder 1995]. Da quanto emerso dalle nostre analisi, non sembra si sia verificata alcuna perdita del potere regolatore del regime di welfare, ed in particolare dei sistemi di sicurezza sociale, almeno in riferimento alla transizione al pensionamento che denota il passaggio definitivo alla terza fase del tipico modello del corso di vita a tre fasi, che si è consolidato proprio con la diffusione dei regimi pensionistici [Kohli 1987].

Fig.1 *Probabilità di essere pensionato per anni di età - ITALIA*

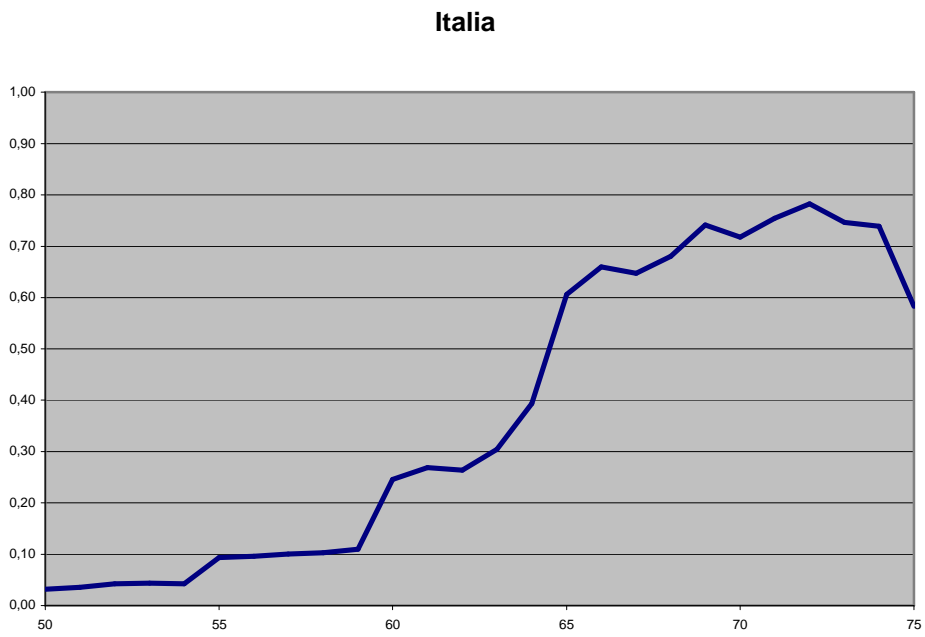


Fig.2 *Probabilità di essere pensionato per anni di età - GERMANIA*

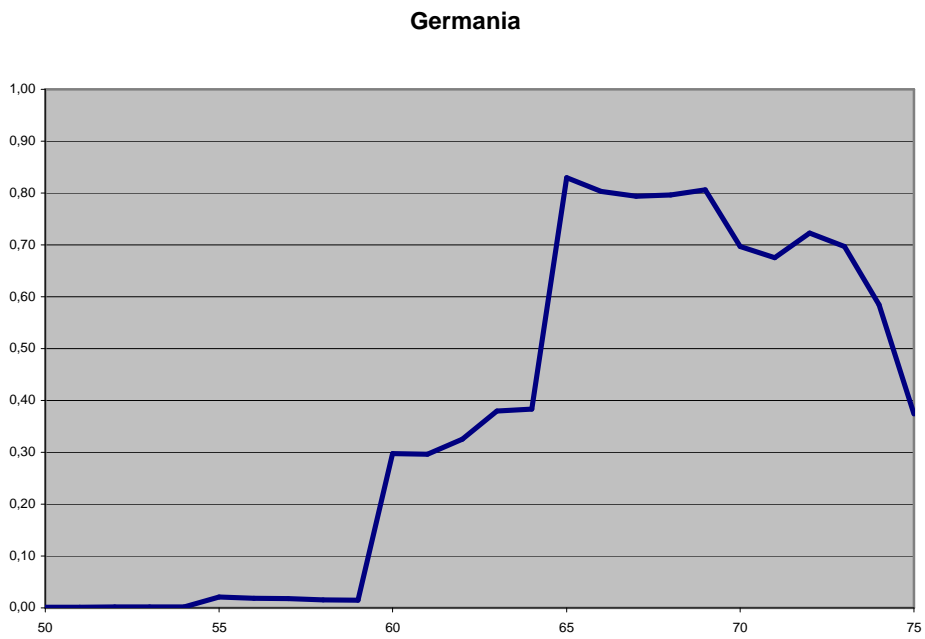


Fig.3 Probabilità di essere pensionato per anni di età - DANIMARCA

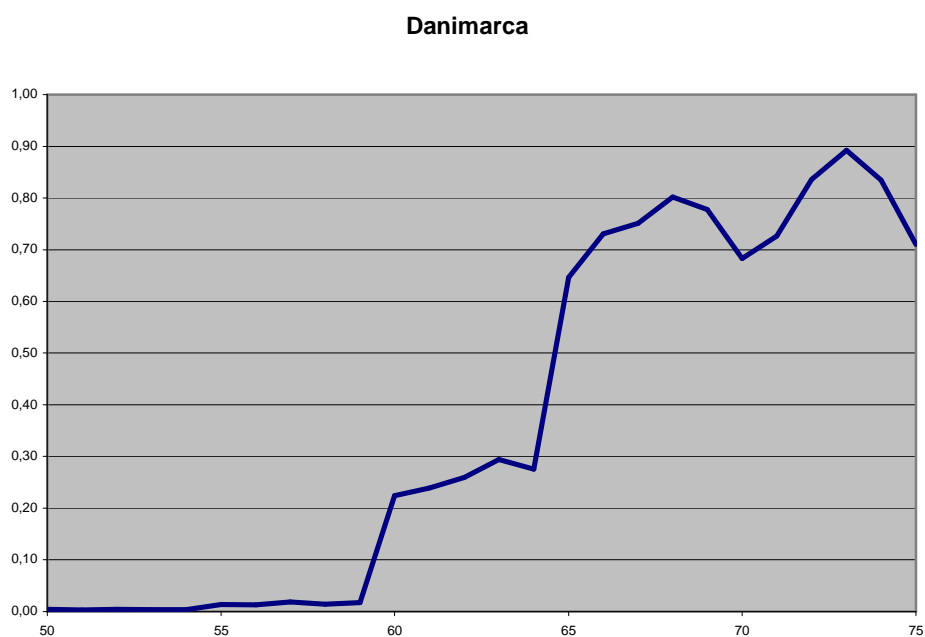
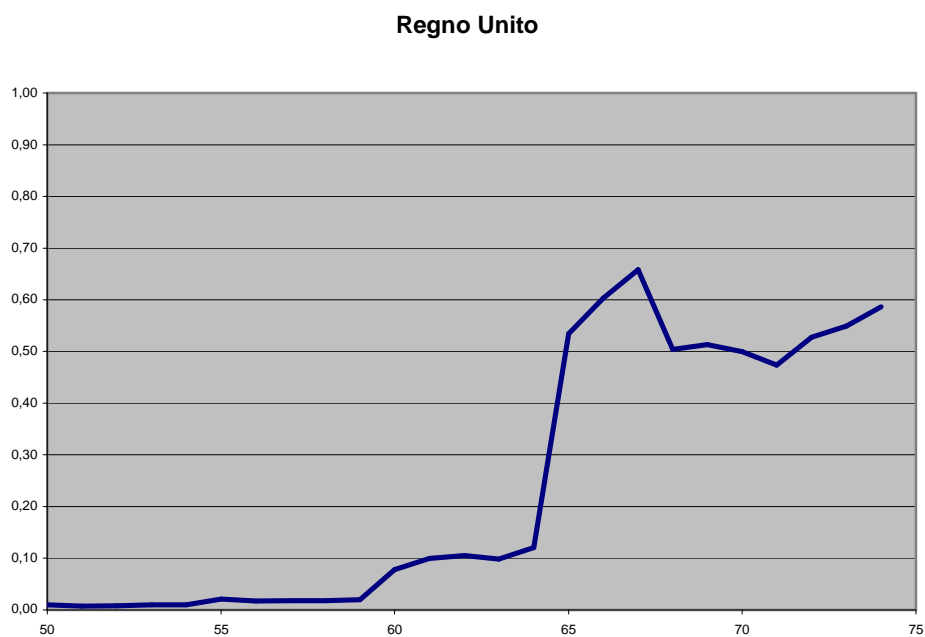


Fig.4 Probabilità di essere pensionato per anni di età – REGNO UNITO



8.2 Le pathways verso la pensione

Nel primo capitolo si è accennato al concetto di pathways istituzionalizzate di uscita dal mercato del lavoro come percorsi, o sequenze, costituite da combinazioni di provvedimenti che gestiscono il processo di transizione al pensionamento, accompagnando crescenti quote di lavoratori fino all'età minima pensionabile. Si è inoltre sottolineato, in accordo con Guillemard [1991] come molte di queste nuove combinazioni abbiano costituito dei sub-sistemi di welfare affiancatisi ai tradizionali schemi pensionistici nel processo di regolazione dell'uscita definitiva dal mercato del lavoro.

Ci serviremo ora della sequence analysis per verificare quali sono le traiettorie verso la pensione più comuni nei quattro paesi oggetto di indagine, se effettivamente sono emersi dei percorsi alternativi alla transizione diretta dal lavoro alla vita inattiva e in che misura le pathways rispondono alle logiche di funzionamento dei regimi di welfare nazionali.

Sono state considerate tutte le sequenze degli individui compresi tra i 50 e i 70 anni che abbiano effettuato la transizione al pensionamento nel corso delle 8 waves ECHP, escludendo quindi coloro che sono rimasti nel mercato del lavoro.

Emerge chiaramente come siano ancora le sequenze che potremmo definire tipiche a scandire per la maggior parte il passaggio dal lavoro alla pensione, smentendo dunque i teorici dell'individualizzazione del corso di vita, secondo i quali, come si è visto nel primo capitolo, dovremmo essere in presenza di una crescente deistituzionalizzazione e flessibilizzazione delle biografie personali.

Tab. 4 *Distribuzione percentuale delle sequenze di transizione al pensionamento*

ITALIA	
Dipendente -> Pensione	57,34
Autonomo -> Pensione	6,42
Autonomo -> Pensione -> Autonomo -> Pensione	4,12
Autonomo -> Dipendente -> Pensione	1,83
Altre	30,29
GERMANIA	
Dipendente -> Pensione	39,62
Dipendente -> Disoccupato -> Pensione	25,47
Dipendente -> Altro sussidio -> Pensione	14,15
Dipendente -> Disoccupato -> Altro sussidio -> Pensione	4,72
Altre	16,04
DANIMARCA	
Dipendente -> Pensione	56,25
Dipendente -> Disoccupato -> Pensione	12,5
Dipendente -> Altro sussidio -> Dipendente -> Pensione	6,24
Dipendente -> Disoccupato -> Dipendente -> Pensione	4,16
Altre	20,85
REGNO UNITO	
Dipendente -> Pensione	80,72
Dipendente -> Altro sussidio -> Pensione	7,22
Autonomo -> Pensione	4,82
Altre	7,24

Ci sono tuttavia specificità e particolarità nazionali che meritano di essere evidenziate. Innanzitutto la Germania, dove è evidente il ruolo dei sub-sistemi di welfare costituiti dagli interventi di supporto ai lavoratori anziani, sussidi di disoccupazione e di invalidità soprattutto, che ormai da diversi anni favoriscono il passaggio alla pensione dei lavoratori in esubero. Per quanto riguarda l'Italia, non emergono traiettorie alternative, ma va comunque sottolineato l'elevata quota di transizioni dirette dal lavoro dipendente alla pensione, che richiama sia il ruolo degli interventi di

politica pubblica che la questione dell'elevato grado di protezione del posto di lavoro. Interessante è inoltre l'alternanza tra lavoro e pensione registrata per alcuni lavoratori autonomi, che conferma la maggior permanenza sul mercato del lavoro per questa categoria di lavoratori e la loro propensione a proseguire nella propria attività anche dopo aver acquisito i requisiti minimi per beneficiare dei trattamenti pensionistici, basti pensare alle piccole imprese familiari o ai commercianti.

Sulla Danimarca si possono fare due considerazioni di diversa natura: la flexicurity danese si conferma come un ottimo strumento per incentivare la presenza sul mercato del lavoro, come è dimostrato sia dai passaggi diretti dal lavoro dipendente alla pensione che da traiettorie che dopo periodi di inattività riconducono al lavoro prima del ritiro definitivo; il modello della flexicurity tuttavia dimostra di nuovo la sua criticità che risiede nel non coinvolgere allo stesso modo tutti i lavoratori nei programmi di politiche di attivazione, come è sottolineato dalla presenza di lavoratori ultracinquantenni che dopo periodi di disoccupazione non ritornano più alla vita attiva.

Infine è evidente la logica di azione residuale del regime anglosassone, in cui la quasi totalità delle traiettorie osservate non presenta nessuno di quei provvedimenti che negli altri paesi hanno contribuito a creare le pathways di uscita dal mercato del lavoro. Unica eccezione è rappresentata dal già citato sussidio di invalidità che ha rappresentato un ponte verso la pensione per alcuni lavoratori, solitamente i meno istruiti e impiegati in mansioni logoranti in settori non in espansione se non in crisi.

Di nuovo, come affermato in precedenza i regimi di welfare nazionali si confermano essere i principali regolatori dei processi di passaggio dalla seconda alla terza fase del ciclo di vita, senza che l'emergere di nuove pathways di uscita sia intervenuto a stravolgere un processo rimasto sostanzialmente immutato, almeno nelle componenti se non nei tempi di realizzazione. Più che di deistituzionalizzazione e individualizzazione del corso di vita, alla luce di quanto emerso dalle nostre analisi, è forse più opportuno parlare di un maggior grado di differenziazione che ha reso meno marcati i confini tra vita attiva e pensione, nonostante il grado di libertà decisionale dei lavoratori sia ancora assai limitato e le preferenze individuali appaiano rimanere in secondo piano e subordinate agli assetti istituzionali e legislativi.

9. Regimi di welfare e comportamenti individuali

Abbiamo visto dalle nostre analisi che la transizione dal lavoro alla pensione è un processo che, seppur con alcune similitudini, si realizza secondo specificità tipiche di ognuno dei contesti nazionali qui considerati.

Così il timing delle uscite definitive, decrescente in tutti i quattro paesi oggetto della ricerca, risulta però inferiore in Italia e Germania rispetto a quanto avviene in Danimarca e Regno Unito. Differenze sono state riscontrate anche guardando ai livelli di istruzione e al rapporto di impiego, confermando l'importanza del contesto nazionale come elemento determinante nel plasmare i comportamenti dei lavoratori. E allora evidente come l'intera architettura che costituisce i regimi di welfare, che va dai sistemi educativi alla regolazione del lavoro, abbia giocato un ruolo fondamentale nel determinare il trend della transizione al pensionamento negli ultimi decenni.

Le analisi parametriche effettuate hanno inoltre permesso di comprendere più a fondo in che modo particolari interventi di politica economica e sociale hanno agito su alcune categorie di lavoratori piuttosto che su altre evidenziando così la ratio sottostante ognuno dei regimi di welfare nazionali. Così ad esempio il fatto che lavorare in un'impresa di grandi dimensioni favorisca la probabilità di essere pensionati in Italia e Germania più che negli altri paesi trova la sua spiegazione nel diverso modo in cui è stata gestita in Europa la crisi del sistema di produzione fordista, con questi due paesi che hanno attuato importanti interventi di riduzione della forza lavoro in esubero. Questa stessa logica di riduzione della forza lavoro come politica pubblica, associata all'elevata presenza di particolarismi negli schemi previdenziali, è stata riscontrata anche considerando la dicotomia tra impiego pubblico e privato: da una parte Italia e Germania, con i loro trattamenti

pensionistici che hanno favorito l'uscita anticipata per i dipendenti pubblici, e dall'altra il Regno Unito che non prevede alcun tipo di privilegio.

Il quadro che emerge conferma le previsioni della teoria dei regimi di welfare. Abbiamo così la Danimarca che evidenzia un'elevata propensione dei lavoratori a permanere nel mercato del lavoro, favorita sia dalle condizioni occupazionali che dall'intervento pubblico volto a creare condizioni favorevoli al prolungamento della carriera lavorativa, attraverso interventi di invecchiamento attivo e schemi pensionistici che offrono possibilità limitate e poco vantaggiose di ritiro anticipato. Comportamenti simili della forza lavoro si registrano anche nel Regno Unito, dove però sono diverse le cause. Innanzitutto il carattere residuale dell'intervento pubblico ha costretto ampie quote di lavoratori a continuare la propria carriera fino all'età minima pensionabile, creando una disparità con quei lavoratori con profili professionali qualificati e retribuzioni più elevate che hanno potuto invece beneficiare di prestazioni pensionistiche private. Inoltre sono praticamente assenti pathways alternative di uscita dal mercato del lavoro, se non di fronte a criteri oggettivi di inabilità legati alla salute, ponendo così un forte punto di contrasto rispetto a quanto previsto ad esempio dai regimi meritocratico conservatori del centro e sud Europa. In Italia e Germania infatti, sono state sfruttate a pieno traiettorie alternative istituzionalizzate verso il pensionamento che, se da una parte hanno consentito di gestire nel modo più indolore possibile il superamento del sistema di produzione fordista e i conseguenti esuberanti di forza lavoro, dall'altra hanno però contribuito a cristallizzare le disparità tra categorie occupazionali differenti, privilegiando ad esempio i dipendenti pubblici o i lavoratori delle grandi imprese.

L'andamento della probabilità stimata di essere pensionato ha evidenziato le differenze tra i quattro paesi oggetto di questa ricerca ma, soprattutto, ha sottolineato come i flussi di uscita verso il pensionamento siano in tutti i paesi governati dai regimi di welfare, tanto che i valori più elevati delle probabilità sono proprio corrispondenti alle finestre di uscita previste da ognuno dei sistemi previdenziali analizzati.

I regimi di welfare, intesi come insieme di norme e interventi, hanno dunque svolto il ruolo principale nel condizionare il funzionamento del mercato del lavoro e degli schemi di sicurezza sociale, plasmando quindi le carriere dei lavoratori. Il ruolo dei regimi di welfare va allora considerato non solo a livello macro, ma bisogna tenerne conto anche nel considerare i comportamenti micro: ogni lavoratore, seppur con un certo grado di differenziazione, si trova a sperimentare una carriera lavorativa che, come detto nel capitolo quarto, si potrebbe definire "preconfezionata". Caratteristiche quali il percorso formativo o il settore di impiego vincolano la carriera professionale e determinano le opportunità di pensionamento di cui un lavoratore può usufruire, riducendo al minimo, se non annullando, le possibilità decisionali dell'individuo.

Quanto appena detto però non deve far cadere nell'errore di ritenere che la "regolazione esterna" dei corsi di vita da parte dei regimi di welfare consenta, come affermato da Bertaux e Kohli [1984], una pianificazione stabile e duratura delle biografie individuali derivante da una maggiore consapevolezza e conoscenza degli attori sociali. In accordo con Luckmann [1975], più che di consapevolezza e programmazione del proprio corso di vita, si dovrebbe invece parlare di relazione tra traiettorie individuali e caratteristiche del contesto: queste modellano con le loro norme e regole l'esistenza sociale di ogni individuo, mentre il contesto biografico individuale tende a diventare quasi irrilevante.

In merito al dibattito sulla razionalità dell'individuo e sulla sua libertà decisionale, si potrebbe in questo caso contrapporre alla razionalità sostanziale di Mannheim [1940], la razionalità funzionale, intendendo con quest'ultimo termine la capacità dell'individuo di sfruttare le opportunità offerte dai programmi di sicurezza sociale e di adattare il proprio comportamento alle norme esistenti, anche se questo modo di agire può portare ad esiti ritenuti in contrasto con i bisogni reali o i programmi di vita immaginati [Mayer e Muller 1986].

Le analisi qui condotte sui percorsi di transizione dal lavoro alla pensione confermano allora quanto sottolineato da Habermas [1984] che ha individuato nelle istituzioni delle società moderne gli agenti "colonizzatori" dei corsi di vita individuali.

10. Destandardizzazione o differenziazione del pensionamento?

Abbiamo visto come nelle società moderne l'espansione dello stato sociale ha portato all'istituzionalizzazione del modello del corso di vita in tre fasi e, successivamente, alla standardizzazione delle traiettorie di vita individuali. A partire dagli anni '80 il dibattito si è concentrato sull'idea che proprio a causa di un'ulteriore universalizzazione delle politiche di welfare sia iniziato un processo di destandardizzazione del corso di vita: la successione e il timing degli eventi e delle transizioni sarebbe divenuto meno prevedibile e molto più individualizzato.

In merito al processo di transizione dal lavoro alla pensione gli indizi del processo di destandardizzazione si dovrebbero allora ricercare in tutti quei provvedimenti che costituiscono un "ponte" tra la fine della carriera lavorativa e il percepimento della pensione, come i sussidi di disoccupazione e di invalidità o i programmi di pensionamento parziale. Dalle analisi delle sequenze che costituiscono la transizione alla pensione però è emerso come siano ancora in gran parte le traiettorie tipiche ad interessare la maggior parte dei lavoratori oggetto dell'indagine, con la prevalenza in tutti i paesi del passaggio dal lavoro dipendente all'inattività.

Si è visto come i flussi dal mercato del lavoro alla pensione siano nei quattro paesi analizzati regolati dalle norme previste dai sistemi di previdenza sociale. In particolare la probabilità di essere pensionati si concentra proprio in corrispondenza delle età definite dagli schemi pensionistici nazionali. Questo può portare a concludere che la transizione al pensionamento rappresenta ancora una fase della vita ampiamente istituzionalizzata, volendo sottolineare in questo modo il fatto che sia regolata dai regimi di welfare e che i percorsi e i tempi per compiere la transizione sono definiti e riconosciuti socialmente.

Pur sottolineando come la transizione dal lavoro alla pensione rimanga un processo ancora standardizzato, non si può non riconoscere che alcuni cambiamenti siano intervenuti rispetto ad alcuni decenni fa. Il concetto che sembra più appropriato per cogliere il senso di questi mutamenti è quello di differenziazione: si sono affermati nuovi percorsi di uscita dal mercato del lavoro e la transizione si realizza con tempi diversi per alcuni gruppi di lavoratori. La transizione dal lavoro alla pensione si mostra dunque differenziata rispetto al passato, ma presenta ancora traiettorie istituzionalizzate definite e riconoscibili che seguono percorsi standard regolati dall'azione dei regimi di welfare. Non si può quindi nemmeno accostare a nostro avviso l'accezione di individualizzazione al pensionamento, in quanto pur in presenza di biografie individuali di cui è possibile prevedere il percorso, l'attore sociale rimane ancora vincolato al contesto in cui è immerso e si limita quindi ad adattare le proprie preferenze e i propri progetti di vita alle opportunità che il regime di welfare, attraverso l'insieme di norme e programmi di sicurezza sociale, rende disponibili.

Queste conclusioni potrebbero trovare un'ulteriore conferma, o eventualmente anche una smentita, se si potessero condurre analisi molto simili a quelle effettuate per questa ricerca su basi dati che coprano l'intero ciclo di vita degli individui coinvolti e che offrano allo stesso tempo il vantaggio della comparabilità internazionale presente nell'indagine ECHP. Interessante risulterebbe inoltre testare le nostre ipotesi riguardo al ruolo dei regimi di welfare come regolatori della transizione al pensionamento anche per la forza lavoro femminile che qui, come in altre ricerche, è stata esclusa dall'analisi per la mancanza di dati numericamente e qualitativamente rilevanti.

Riferimenti bibliografici

- Aaron, H. e Burtless, G. (1984). *Retirement and Economic Behavior*. Washington DC: Brookings Institution Press.
- Anderson, K. (2003). *Welfare States and Active Ageing*. Leiden University. Mimeo.
- Arts W. e Gellisen J. (2002), "Three Worlds of Welfare Capitalism or More?", *Journal of European Social Policy*, vol. 12(2), pp. 137-158
- Atchley, R.C. (1976). *The Sociology of Retirement*. New York: John Wiley and Sons.
- Atchley, R. (1982) Retirement as a Social Institution. *Annual Review of Sociology*, Vol. 8, pp: 263-87.
- Beck, U. (1992). *Risk Society. Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- Beck, U. (1999). *What is Globalization*. Cambridge: Polity Press.
- Bertaux, D. e Kohli, M. (1984). The Life Story Approach: a Continental Review. *Annual Review of Sociology*, Vol. 10, pp: 215-62.
- Best, F. (1981). *Flexible Life Scheduling: Breaking the Education, Work, Retirement Lockstep*. New York: Praeger Special Studies.
- Blau, D. M. (1994). Labour Force Dynamics of Older Men. *Econometrica*, Vol. 62, No. 1.
- Blondal, S. e Scarpetta, S. (1997). Early Retirement in OECD Countries: the Role of Social Security Systems. *OECD Economic Studies* No. 28.
- Blondal, S. e Scarpetta, S., (1999). The retirement Decision in OECD Countries. *OECD Economic Department Working Papers* No. 202.
- Bosworth, B. e Burtless, G. (2000). The Effect of Social Reform on Saving, Investment, and the Level and Distribution of Worker Well-Being, *Center for Retirement Research Working Paper* 2000-02.
- Buchmann, M. (1989). *The Life Course in Contemporary Society: Societal Transformation and Change in the Transition to Adulthood*. Chicago: Chicago University Press.
- Burtless G. e Moffitt R. (1984), The effect of Social Security Benefits on the Labour Supply of the Aged, in H. Aaron e G. Burtless, (1984). *Retirement and Economic Behavior*. Washington DC: Brookings Institution Press.
- Butrica, B.A., Iams, H.M., Smith, K.E. (2003). *It's All Relative: Understanding the Retirement Prospects of Baby-Boomers*. *Center for Retirement Research Working Paper* 2003-21.
- Casey B. (1998), Incentives and Disincentives to Early and Late retirement, *OECD Aging Working Papers* 3.3
- Casey B e Laczko F.(1989), "Early retired or long term unemployed? The situation of non-working men aged 55-64 from 1979 to 1986", *Work, Employment and Society*, vol. 3, pp.509-526
- Coile, C. e Gruber, J. (2000). *Social Security and Retirement*. *Nber Working Paper* 7830.
- Costa, D. (1998). The Evolution of Retirement: Summary of a Research Project. *The American Economic Review*, Vol. 88, No. 2.
- Crawford V.P. e Lillien D.M. (1981), "Social Security and the Retirement Decision", *Quarterly Journal of Economics*, No. 385, pp. 505-529
- Ebbinghaus,, B. (2002a). The Political Economy of Early Exit from Work in Europe, Japan and the USA. "Seminar on the State and Capitalism since 1800". *Minda de Gunzburg Center for European Studies, Harvard University*. 21 Nov. 2002.
- Elder, G.H. Jr (1995). *The Life Course Paradigm: Social Change and Individual Development*. In P. Moen, G.H. Elder Jr, K. Luscher. *Examining Lives in Context: Perspectives on the Ecology of Human Development*. Washington: American Psychological Association.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three World of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press
- Esping-Andersen, G. (1996). *After the Golden Age? Welfare state dilemmas in a global economy*. In G. Esping-Andersen.. *Welfare states in transition. National Adaptations in Global Economies*. London: Sage.

- Esping-Andersen, G. (2000) I fondamenti sociali delle economie postindustriali. Bologna: Il Mulino.
- Esping-Andersen, G, Gallie, D., Hemerijck, A., Myles, J. (2002). Why we need a New Welfare State. Oxford: Oxford University Press.
- Estes, C. L. e Binney, E. (2001). Social policy and aging: A critical perspective. Thousand Oaks CA: Sage.
- Ferrera M. (1996), "The Southern Welfare State in Social Europe", *Journal of European Social Policy*, vol. 6(1), pp. 17-37.
- Geroldi, G. (1993). Età legale ed età effettiva di pensionamento. In Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale *Le Pensioni Domani: Primo Rapporto sulla Previdenza in Italia*. Bologna: Il Mulino.
- Gruber, J., Wise, D.A. (1999). *Social Security and Retirement Around the World*. Chicago: University of Chicago Press.
- Guillemard, A.M.(1982). Old Age, Retirement and Social Class Structures: Toward an analysis of the Structural Dynamics of the Later Stage of Life. In T. Hareven. *Crosscultural and Interdisciplinary Perspective*. New York: Guilford.
- Guillemard, A.M. (1991). International Perspectives on Early Withdrawal from the Labour Force. In J. Myles, J. Quadagno. *States, Labour Markets, and the Future of Old-Age Policy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Guillemard, A.M. (2001). The Advent of a Flexible Life Course and the Reconfiguration of Welfare. Keynote speech session II, COST A 13 Conference "Social Policy, Marginalization and Citizenship" Aalborg University, Denmark 2-4 November 2001.
- Guillemard A.M. e Rein M. (1993), "Comparative Patterns of Retirement: Recent Trends in Developed Societies", *Annual Review of Sociology* 19: 469-503
- Haardt, D. (2005). Transition Out of and Back to Employment Among Older Men and Women in the UK. Mimeo
- Habermas, J. (1984). *The Theory of Communicative Action, Volume 1: Reason and the Rationalization of Society*. Boston MA: Beacon Press.
- Hardy, M. (1992). Retirement. In *Encyclopedia of Sociology*. New York: MacMillan
- Heinz, W.R. (1992). *Institutions and Gatekeeping in the Life Course*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Heinz, W.R. e Kruger, H. (2001). Life Course: Innovations and Challenges for Social Research. *Current Sociology*, Vol. 49 No. 2.
- Honig, M. (1998). Married Women's Retirement Expectations: Do Pensions and Social Security Matter?. *The American Economic Review*, Vol. 88, No.2.
- Kohli, M. (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslauf. *Historische Befunde und Theoretische Argumente*. *Kölner Zeitschrift Soziol. Sozialpsychol.* Vol. 37, pp: 1-29.
- Kohli, M. (1986a) Social organisation and subjective construction of the life course. In A. B. Sorensen, F.E. Weinert, L.R. Sherrod. *Human development and the life course: Multidisciplinary perspectives*. Hillsdale N.J.: Erlbaum.
- Kohli, M. (1986b). The world we forgot: An historical review of the life course. In V.W. Marshall. *Later life: The social psychology of aging*. Beverly Hills: Sage.
- Kohli, M. (1987). Retirement and the Moral Economy: an Historical Interpretation of the German case. *Journal of Aging Studies*, Vol. 1, No. 2, pp:125-144.
- Kohli, M. e Rein, M. (1991). The changing balance of work and retirement. In M. Kohli, M. Rein, A.M. Guillemard, H. van Gunsteren. *Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labour force*. Cambridge: University Press.
- Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A-M. & van Gunsteren, H. (1991). *Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labour force*. Cambridge University Press.
- Kolberg, J., E. & Hagen, K. (1992). The Rise of Disemployment. In J.E. Kolberg. *Between Work and Social Citizenship*. New York: M.E. Sharpe Inc.

- Krüger, H. e Baldus, B. (1999). Work, gender and the life course. *Canadian Journal of Sociology*, Vol. 24, No. 3, pp: 355-379.
- Jensen, P.H. (2004). Ageing and Work: from Early Exit to Early Exit in Denmark. In T. Maltby, B. De Vroom, M.L. Mirabile, E. Overbye. *Ageing and Transition to Retirement. A Comparative analysis of European welfare states*. Aldershot: Ashgate.
- Levy, R. (1977). *Der Lebenslauf als Statusbiographie. Die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive*. Stuttgart: Enke.
- Levy, R. (1996). Toward a Theory of Life Course Institutionalization. In Weymann A. e Heinz W.R. 1996.
- Luckmannm, T. (1975). On the Rationality of Institutions in Modern Life. *European Journal of Sociology*, Vol. 1, pp: 3-15.
- Madsen, P.K. (2003). Flexicurity through labour market policies and insitution in Denmark. In P. Auer e S. Cazes. *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries*. Ginevra: International Labour Organization.
- Mannheim, K. (1940). *Man and Society in the Age of Reconstruction*. New York: Harper.
- Marano, A. e Sestito, P. (2004). Older Workers and Pensioners: the Challenge of Ageing on the Italian Public Pension System and Labour Marke., CeRP Working Paper n. 1-2004
- Mastrobuoni, G. (2000). Public pensions in Italy and Germany: A Comparison Based on Panel Data. *Rivista di Politica Economica*, Vol. 12.
- Mayer, K.U. (1991). Life Courses in the Welfare State. in W.R. Heinz. *Theoretical Advances in Life Course Research*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Mayer, K.U. (1997). Notes on a comparative political economy of life courses. *Comparative Social Research*, Vol. 16.
- Mayer, K.U. e Muller, W. (1986). The State and the Structure of the Life Course. In A.B. Sorensen, F.E. Weinert, L. Sherrod. *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives*. Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Mayer, K.U. e Schoepflin, U. (1989). The State and the Life Course. *Annual Review of Sociology*, Vol 15, pp. 187-209.
- Modell, J., Furstenberg, F.F., Hershberg, Th. (1976). Social Change and Transition to Adulthood in Historical Perspectives. *Journal of Family History*, Vol. 1, pp: 7-32.
- Oecd (1995a). *The Transition from Work to Retirement*. Social Policy Studies No. 16. Paris.
- Oecd (1995b). *The Labour market and Older Workers*. Social Policy Studies No. 17. Paris.
- Oecd (2004). *Ageing and Employment Policies*. United Kingdom. Paris.
- Oecd (2005). *Ageing and Employment Policies*. Denmark. Paris.
- Pampel, F.C. e Williamson, J.B. (1989). *Age, Class, Politics, and the Welfare State*. Cambridge: Cambridge
- Percheron, A. (1995). *Police et Gestion des Ages*. In A. Percheron e R. Remond. *Age et Politique*. Paris: Economica.
- Ruhm, C.J. (1995). Secular Changes in the Work and Retirement Patterns of Older Men. *The Journal Of Human Resources*, Vol. 30, pp:362-85.
- Teipen, C. e Kohli, M. (2004). Early retirement in Germany. In T. Maltby, B. De Vroom, M.L. Mirabile, E. Overbye. *Ageing and Transition to Retirement. A Comparative analysis of European welfare states*. Aldershot: Ashgate.
- Testa, M.R. (2000). *The Transition from Work to Retirement in Italy: Determinants and Main Changes in the Early Reform Period*. Working Paper, Dipartimento di Statistica, Università di Milano-Bicocca.
- Saurama, L. (2004). Experience of Early Exit. A Comparative Study of the Reasons for and Consequences of Early Retirement in Finland and Denmark in 1999-2000. *Finnish Centre for Pensions, Studies 2004:2*.
- Smelser, N.J. e Halpern, S. (1978). The Historical Triangulation of Family, Economy and Education. *American Journal of Sociology*. Special Issue, Vol. 84, pp: 288-315.

- Weymann, A. e Heinz, W.R. (1996). *Society and Biography. Interrelationships between Social Structure, Institutions and the Life Course*. Weinheim: DSV.
- Williamson, J.B. e McNamara, T.K. (2001). *The effect of Unplanned Events on Retirement. "Securing Retirement Income for Tomorrow's Retirees"*, 15-16 Maggio 2003, Washington D.C.
- Wilthagen, T. (1998). *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?*. Hugo Sinzheimer Institute of the University of Amsterdam, Flexicurity Research Programme Paper n.1.