



upB ufficio
parlamentare
di bilancio

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Un bilancio di “Quota 100” a tre anni dal suo avvio

di Marco Corsaletti, Maria Rosaria Marino, Valentina Ricci,
Nicola Carmine Salerno, Gianfranco Santoro, Federica Sciarretta
e Lorenzo Toffoli

La versione elettronica può essere scaricata da: www.upbilancio.it e www.inps.it

Un bilancio di “Quota 100” a tre anni dal suo avvio

di Marco Corsaletti, Maria Rosaria Marino, Valentina Ricci, Nicola Carmine Salerno,
Gianfranco Santoro, Federica Sciarretta e Lorenzo Toffoli¹

Sommario

A tre anni dal suo avvio e ad avvenuta scadenza del termine per maturarne i requisiti, l'INPS e l'Ufficio parlamentare di bilancio (UPB) tracciano un bilancio del canale pensionistico “Quota 100” sulla base dei dati dei contribuenti alle gestioni INPS e delle informazioni rilevate dal monitoraggio delle domande. In particolare, l'analisi comprende la verifica di quali categorie di lavoratori abbiano fatto maggiore ricorso a “Quota 100”, di quale sia stato l'effettivo tasso di adesione rispetto alle platee potenziali, di quanto il pensionamento sia stato anticipato rispetto ai requisiti ordinari “Fornero” e dei costi di questo canale aggiuntivo rispetto alle attese. Un'analisi econometrica mette inoltre in evidenza quali caratteristiche soggettive hanno aumentato la probabilità di ricorrere a “Quota 100”.

Il lavoro risponde non solo all'esigenza primaria di fare chiarezza sull'effettivo ricorso a “Quota 100” e sugli oneri associati a tale canale di pensionamento, ma anche a quella di offrire evidenze e spunti utili alla quantificazione delle future proposte di modifica delle regole di pensionamento in chiave di flessibilità. Inoltre, rappresenta l'occasione, da un lato, per valorizzare l'attività di monitoraggio che l'INPS svolge sui flussi di pensionamento e, dall'altra, per mettere questo patrimonio informativo a disposizione di tutti.

Classificazione JEL: H75, H55, I38, J14.

Keywords: Quota 100, Quota 102, Pensioni, Spesa pensionistica, Flessibilità nel pensionamento, Riforme pensionistiche.

¹ Gianfranco Santoro, Marco Corsaletti, Valentina Ricci e Federica Sciarretta per l'INPS; Maria Rosaria Marino, Nicola Carmine Salerno e Lorenzo Toffoli per l'UPB.

Indice

1. Introduzione e principali risultati	5
2. I dati del monitoraggio di “Quota 100”: beneficiari, importi e settori	11
2.1 Le domande pervenute	12
2.2 Le domande accolte: i pensionati.....	13
2.3 Le domande accolte: gli importi	16
2.4 Le pensioni “Quota 100” nel quadro complessivo delle pensioni decorrenti...	17
2.5 Le pensioni “Quota 100” per età e anzianità del percettore	19
2.6 Gli importi delle pensioni “Quota 100” per età e anzianità del percettore	24
2.7 Il ricorso a “Quota 100” per condizione lavorativa e per settore economico...	26
2.8 Il ricorso a “Quota 100” sul territorio.....	30
2.9 Uno sguardo ai primi mesi del 2022: la prosecuzione di “Quota 100” e i primi dati di “Quota 102”	32
3. I tassi di adesione	33
3.1 I tassi di adesione per anno di acquisizione e di esercizio del diritto.....	35
3.2 I tassi di adesione per età, anzianità, reddito, condizione lavorativa e regione....	37
4. I tempi medi di anticipo rispetto al canale di pensionamento ordinario più prossimo	39
5. Confronto con la Relazione tecnica	44
6. Analisi econometrica delle determinanti della scelta di “Quota 100”	48
7. Alcune considerazioni generali.....	59
Appendice statistica.....	62

1. Introduzione e principali risultati

Il canale di pensionamento “Quota 100”², sperimentale e aggiuntivo rispetto a quelli ordinari di vecchiaia e anticipato, ha permesso il pensionamento ai lavoratori iscritti alle gestioni previdenziali dell’INPS che hanno perfezionato congiuntamente, nel triennio 2019-2021, i requisiti di almeno 62 anni di età e almeno 38 di anzianità contributiva (raggiungibili anche in regime di cumulo all’interno dell’INPS). Soddisfatti questi requisiti entro il 2021, l’uscita con “Quota 100” può avvenire anche successivamente. “Quota 100” ha consentito di uscire dal mercato del lavoro sino a cinque anni prima rispetto ai requisiti ordinari per la pensione di vecchiaia e per quella anticipata.

Tra il 2019 e il 2024 i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia sono 67 anni di età e 20 di anzianità contributiva³, mentre i requisiti per quello anticipato si mantengono sino al 2026 al livello assunto nel 2016 di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. Per coloro che non hanno maturato anzianità contributiva prima del 1° gennaio 1996 è previsto un ulteriore canale di pensionamento al raggiungimento di 64 anni di età e 20 anni di anzianità contributiva purché la pensione raggiunga l’importo minimo di 2,8 volte l’assegno sociale.

La decorrenza delle pensioni liquidate con “Quota 100” sconta una finestra mobile, di tre mesi per i lavoratori privati e di sei per i pubblici, oltre a quella fissa già operante per il personale del comparto dell’istruzione (conclusione dell’anno scolastico)⁴. Sino al compimento dei requisiti per l’uscita di vecchiaia la pensione liquidata con “Quota 100” non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo ed è solo parzialmente cumulabile con i redditi da lavoro autonomo occasionale (nel limite di 5.000 euro lordi annui). Ai fini della determinazione dell’assegno, si applicano le usuali regole di calcolo (retributive, miste o contributive); pertanto, i minori importi delle pensioni liquidate con “Quota 100” non dipendono da penalizzazioni specifiche ma sono ascrivibili al normale funzionamento delle regole di calcolo che tengono conto dell’età anagrafica, dell’anzianità contributiva (durata della carriera) e del profilo delle retribuzioni.

“Quota 100” è stata introdotta con l’obiettivo di reinserire nel sistema – anche se per un periodo limitato di tempo e solo per specifiche coorti di individui –margini di flessibilità nelle scelte di pensionamento dopo che, come risposta alle difficoltà connesse con la crisi finanziaria del 2008 e all’esigenza di assicurare la sostenibilità di medio-lungo periodo dei conti pubblici, la riforma del 2011 (L. 214/2011, cosiddetta “Fornero”) aveva innalzato e reso più stringenti i requisiti sia per l’uscita di vecchiaia sia per quella anticipata⁵ e aveva, nel contempo, cancellato l’allora esistente sistema delle “Quote”.

² Introdotta dall’articolo 14 del DL 4/2019 (convertito con la L. 26/2019).

³ In base alla Circolare dell’INPS 18/2022, per coloro che non hanno maturato anzianità contributiva prima del 1° gennaio 1996 il requisito per la pensione di vecchiaia è attualmente di almeno 67 anni di età e almeno 20 di anzianità contributiva purché la pensione raggiunga l’importo minimo di 1,5 volte l’assegno sociale, mentre si prescinde da tale importo minimo dal compimento di 71 anni con almeno 5 anni di anzianità contributiva.

⁴ Solo nel 2019 la prima decorrenza utile per i lavoratori privati parte dal 1° aprile mentre per i pubblici dal 1° agosto.

⁵ In realtà, il percorso di innalzamento dei requisiti era stato avviato anni prima con la L. 243/2004 (il cosiddetto “scalone Maroni-Tremonti”), poi modificato e reso più graduale dalla L. 247/2007 (cosiddetta

Alla vigilia della riforma “Fornero”, infatti, il pensionamento di vecchiaia era accessibile con almeno 20 anni di anzianità contributiva e con 65 anni per gli uomini, 60 per le dipendenti private e 61 per le dipendenti pubbliche, con passaggio, per queste ultime, a 65 nel 2012⁶; il pensionamento di anzianità, invece, avveniva con almeno 40 anni di contribuzione sia per gli uomini che per le donne. Inoltre, il sistema delle “Quote” permetteva il pensionamento con un minimo di 60 anni di età (61 per gli autonomi) e 35 di anzianità a condizione che la somma di età e anzianità fosse almeno pari a 96 (97 per gli autonomi)⁷. Il pagamento della pensione non avveniva al raggiungimento dei requisiti ma decorse le cosiddette “finestre mobili” di dodici mesi per i lavoratori dipendenti e di diciotto mesi per gli autonomi⁸. Per effetto della riforma “Fornero”, dal 2012 questi requisiti passarono, per la vecchiaia, a 66 anni per gli uomini e le dipendenti del settore pubblico, a 62 anni per le dipendenti del settore privato e a 63 anni e 6 mesi per le lavoratrici autonome, mentre per l’anzianità (ridenominata anticipata), a 42 anni e 1 mese per gli uomini e a 41 anni e 1 mese per le donne. Il requisito per la vecchiaia è stato poi gradualmente uniformato per tutte le donne al più elevato livello del settore pubblico⁹. A questo innalzamento dei requisiti si è aggiunto l’aggancio alla progressione della vita attesa che li ha portati ai livelli attuali (prima descritti)¹⁰. La riforma “Fornero” ha anche abolito le “finestre” per il pagamento della pensione di vecchiaia e anticipata, poi reintrodotta, con durata di tre mesi, dal DL 4/2019 solo con riguardo alla pensione anticipata.

Alla medesima finalità di assicurare qualche margine di flessibilità nelle scelte di pensionamento sono diretti ulteriori canali di pensionamento, più selettivi nel disegno e per la maggior parte a carattere temporaneo (anche se rinnovati più volte), come “Opzione Donna”, “APE sociale”, “APE di mercato”, l’uscita anticipata con 41 anni di contribuzione per i lavoratori precoci appartenenti a specifiche categorie di bisogno¹¹, la pensione di vecchiaia a requisiti ridotti per grandi invalidi e non vedenti, la possibilità di continuare a utilizzare il sistema delle vecchie “Quote” da parte dei lavoratori addetti a mansioni particolarmente faticose e pesanti. Tra il 2012 e il 2021 sono state inoltre avviate nove salvaguardie pensionistiche con la finalità di esonerare dagli effetti della riforma “Fornero” categorie di soggetti ritenuti particolarmente svantaggiati, molti dei quali cessati dal lavoro o con cessazione già programmata e prossimi al perfezionamento dei requisiti pensionistici secondo la precedente normativa¹².

“modifica Prodi”). Oltre a innalzare i requisiti di pensionamento, la riforma “Fornero” ha esteso il calcolo contributivo nozionale (cosiddette regole “Dini”) ai lavoratori con almeno di 18 anni di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, limitatamente agli anni di contribuzione dal 2012 in poi.

⁶ Per effetto della sentenza delle Corti di giustizia europea del 13 novembre 2008. Si veda sul sito della Camera dei deputati <https://leg16.camera.it/561?appro=134>.

⁷ Era previsto che, a decorrere dal 2013, le quote passassero rispettivamente a 97 e 98.

⁸ Il comparto dell’istruzione aveva le usuali “finestre” fisse. Per l’uscita di anzianità le “finestre” per lavoratori dipendenti e autonomi sono state ampliate di un mese nel 2012, due mesi nel 2013 e tre mesi dal 2014.

⁹ Era previsto l’allineamento del requisito di vecchiaia delle lavoratrici private a quello delle lavoratrici pubbliche come estensione degli effetti della menzionata sentenza della Corte di giustizia europea del 13 novembre 2008.

¹⁰ L’aggancio alla progressione della vita attesa è stato introdotto con cadenza triennale dal DL 78/2009. La normativa è stata più volte rivista e oggi ha cadenza biennale. Con riferimento al 2021 (Decreto del Ministero dell’Economia e delle finanze del 5 novembre 2019) e al 2023 (Decreto del Ministero dell’Economia e delle finanze del 27 ottobre 2021) i requisiti di pensionamento non sono stati incrementati, prendendo atto della dinamica dell’aspettativa di vita a 65 anni influenzata prima dalla crisi economica e poi dalla pandemia da COVID-19. Si veda, per una sintesi, il recente contributo della Camera dei deputati (2022), “[Riforma previdenziale ed età pensionabile](#)”.

¹¹ Disoccupati, invalidi, lavoratori con carriere svolte su mansioni gravose o usuranti, persone che assistono parenti non autosufficienti.

¹² Per la maggior parte di questi soggetti il repentino innalzamento dei requisiti pensionistici avrebbe comportato il venire meno sia della retribuzione che della pensione.

La legge di bilancio per il 2022 ha infine introdotto “Quota 102”. Per accedervi è necessario avere almeno 64 anni di età e maturare almeno 38 anni di anzianità contributiva entro la fine del 2022. Le caratteristiche che riguardano la platea di riferimento, la decorrenza, la cumulabilità dei contributi e quella dell’assegno con i redditi da lavoro restano le stesse di “Quota 100”¹³. L’introduzione per un solo anno di “Quota 102” ha rappresentato un compromesso tra Governo e Parti sociali per evitare, alla scadenza di “Quota 100”, il repentino ritorno ai requisiti ordinari “Fornero” in attesa di una revisione strutturale delle regole nel senso di una maggiore flessibilità nel pensionamento. È questo, infatti, uno dei punti nell’agenda di politica economica, già oggetto di confronto tra Governo e Parti sociali tra la fine del 2019 e i primi mesi del 2022.

La ricorrente attenzione alla flessibilità in uscita è stata spesso giustificata sulla base di due principali motivazioni¹⁴, ravvivate dai perduranti problemi di bassa crescita dell’economia: da un lato, favorire, senza mettere a repentaglio la sostenibilità di medio-lungo termine della spesa pensionistica, le scelte individuali evitando di costringere a rimanere al lavoro contro voglia e con bassi risultati in termini di produttività; dall’altro lato, favorire, o quantomeno non ostacolare, il fisiologico *turnover* generazionale nel mercato del lavoro, con ricambio anche di capitale umano e competenze¹⁵.

Questo lavoro risponde, non solo, all’esigenza primaria di fare chiarezza sull’effettivo ricorso a “Quota 100” e sugli oneri a esso associati, ma anche a quella di offrire evidenze e basi quantitative per la valutazione in termini finanziari di future proposte di modifica delle regole di pensionamento in termini di maggiore flessibilità. Inoltre, rappresenta l’occasione, da un lato, per valorizzare l’attività di monitoraggio che l’INPS svolge sui flussi di pensionamento e, dall’altra, per mettere questo patrimonio informativo a disposizione di tutti.

Anche se “Quota 100” ha registrato minori adesioni rispetto a quanto atteso prudenzialmente nelle previsioni ufficiali, questo canale di uscita è stato comunque utilizzato da un’ampia platea di lavoratori che a fine 2025 (quando saranno pressoché esauriti i potenziali aderenti) potrebbe anche superare i 450.000 soggetti. L’analisi dell’effettivo ricorso a questo canale di pensionamento rende disponibili informazioni sui tassi di adesione a misure di pensionamento anticipato che potranno essere utili in futuro

¹³ “Quota 102” ha una portata significativamente più limitata in termini di durata, platee coinvolte e spesa se confrontata con “Quota 100”. In primo luogo, i requisiti devono essere maturati nell’arco di un anno anziché tre e quindi si rivolge a una platea più circoscritta in termini di età (un terzo del *vintage* di “Quota 100” e senza lo *stock* iniziale che all’avvio della misura già ne soddisfaceva i requisiti). In secondo luogo, perché questa nuova misura si sovrappone ampiamente alla precedente. Coloro che a fine 2022 avranno raggiunto i 64 anni di età, a fine 2021 (il termine massimo di acquisizione del diritto a “Quota 100”) più che soddisfano il requisito di età per “Quota 100” (almeno 62 anni). “Quota 102” si rivolge dunque a quella coorte marginale che non ha potuto usufruire di “Quota 100” perché al 31 dicembre 2021 in difetto di un anno rispetto al requisito di anzianità. Questa platea comprende lavoratori che, rispetto ai requisiti ordinari di vecchiaia, potrebbero pensionarsi al massimo 3 anni prima (2,5 considerando le finestre mobili).

¹⁴ Già presenti nel 1995 nelle discussioni che portarono alla L. 335/1995 (cosiddetta “Dini”) e all’introduzione delle regole di calcolo ad accumulazione nozionale dei contributi.

¹⁵ Si veda Ufficio parlamentare di bilancio (2016), “Il dibattito sulla flessibilità pensionistica”, Focus tematico n. 6.

per stimare in modo più accurato gli impatti sulla finanza pubblica di eventuali nuove misure di flessibilità pensionistica. Ciò potrebbe evitare, pur mantenendo sempre un adeguato grado di prudenza, di accantonare risorse in eccesso rispetto alle effettive esigenze distraendole temporaneamente da altre destinazioni. Dato lo stato attuale dei conti pubblici, le risorse economiche sono limitate e quindi occorre riservare particolare attenzione al processo di allocazione delle stesse, attraverso programmazioni che, da un lato, colgano le reali esigenze dei destinatari delle prestazioni e, dall'altro, assicurino l'equità intergenerazionale e la sostenibilità di lungo termine della finanza pubblica.

Il lavoro ha la seguente struttura. Il secondo capitolo contiene l'analisi dei dati del monitoraggio condotto dall'INPS aggiornati a marzo 2022. Nel terzo capitolo si fornisce una quantificazione dei tassi di adesione (*take-up*) effettivi distinti per genere, comparto, anno di esercizio della scelta, età, anzianità, reddito e ultima condizione lavorativa. Il quarto capitolo presenta statistiche descrittive e un'analisi sui mesi di anticipo del pensionamento rispetto ai requisiti ordinari. Nel quinto capitolo si confronta la spesa effettiva che emerge dal monitoraggio dell'INPS (fino al 2021) e stimabile sulla base dei *take-up* (per gli anni 2022-25) con quella attesa nella Relazione tecnica del DL 4/2019. Il sesto capitolo contiene un esercizio econometrico basato sul modello di regressione logistica per valutare quali aspetti (situazione lavorativa, livello dei redditi da lavoro, gestione di liquidazione, genere, ecc.) hanno inciso maggiormente sulla scelta di aderire a "Quota 100". Infine, l'ultimo capitolo contiene alcune considerazioni generali.

Di seguito si riassumono i principali risultati delle analisi.

Al 31 dicembre 2021 le domande accolte sono risultate complessivamente poco meno di 380.000, ampiamente al di sotto di quelle attese sottostanti alla Relazione tecnica del DL 4/2019. A ricorrere a "Quota 100" sono stati soprattutto gli uomini. Quasi l'81 per cento dei pensionati con "Quota 100" vi è transitato direttamente dal lavoro, poco meno del 9 per cento da "silente"¹⁶, poco più dell'8 per cento da una condizione di percettore di prestazioni di sostegno al reddito, poco più del 2 per cento da proscrittori volontari di contribuzione. La gestione di liquidazione è stata da lavoro dipendente privato per quasi la metà dei casi, da lavoro dipendente pubblico per poco più del 30 per cento, da lavoro autonomo per circa il 20 per cento. Se in valore assoluto le pensioni con "Quota 100" sono state più concentrate al Nord, meno al Mezzogiorno e ancor meno al Centro, quando espresse in percentuale della base occupazionale o del flusso medio delle uscite per pensione anticipata mostrano le incidenze maggiori al Mezzogiorno e minori al Nord, con il Centro in posizione intermedia. I pensionamenti dal comparto privato hanno contato per lo 0,4 per cento della relativa base occupazionale (con un picco dell'1,2 per cento per

¹⁶ Individui che hanno versato contributi sociali in passato e che al momento del pensionamento con "Quota 100" né lavorano né sono percettori di prestazioni sociali a sostegno del reddito. La categoria silenti è molto ampia e include individui con caratteristiche anche molto diverse, compresi quelli che rimangono silenti anche oltre il raggiungimento dei requisiti ordinari per la pensione di vecchiaia o quella anticipata.

il settore “Trasporto e magazzinaggio”), quota che diventa dell’1,3 per cento nel comparto pubblico (con picco del 2,9 per cento per le “Funzioni centrali”).

È stata registrata anche una prevalenza a lasciare il lavoro alla prima decorrenza utile, con almeno uno dei requisiti di età e anzianità al livello minimo. Il rapporto tra anticipo effettivo e anticipo massimo (quello corrispondente all’utilizzo di “Quota 100” non appena possibile) si colloca in media poco sopra il 90 per cento per buona parte degli utilizzatori di “Quota 100”. Mediamente l’anticipo rispetto al più vicino dei requisiti ordinari è di 2,3 anni. L’anticipo ha inciso in maniera significativa sul valore dell’assegno: mediamente lo ha ridotto del 4,5 per cento per anno di anticipo per i lavoratori autonomi, del 3,8 per cento per i dipendenti privati e del 5,2 per cento per i dipendenti pubblici. L’età media alla decorrenza si è attestata poco al di sopra di 63 anni, mentre l’anzianità media è di 39,6 anni.

Utilizzando i *database* annuali dei contribuenti alle gestioni INPS integrati con le informazioni del monitoraggio su “Quota 100” è stato possibile stimare i tassi di adesione dei soggetti che hanno maturato il diritto a “Quota 100” negli anni 2019 e 2020 (le platee per cui si possono studiare i comportamenti nell’arco del triennio 2019-2021 e del biennio 2020-2021), che si sono rivelati inferiori a quelli ipotizzati nella Relazione tecnica del DL 4/2019. Sono stati inoltre quantificati i *take-up* differenziati per genere, per durata dell’anticipo, per combinazione di età e anzianità, per decili di reddito, per stato occupazionale e per regione di residenza.

Il pensionamento con “Quota 100” è avvenuto prevalentemente a ridosso della maturazione dei requisiti. Per i lavoratori che hanno maturato il diritto a “Quota 100” nel 2019 il *take-up* complessivo a fine 2021 è stato del 49 per cento, suddivisibile in 39 per cento realizzato nel 2019, 14 per cento nel 2020 e 4 per cento nel 2021 (per costruzione, cambiando di volta in volta il denominatore, la somma delle parti non fornisce il *take-up* complessivo; si veda nel testo). Per i lavoratori che hanno maturato il diritto a “Quota 100” nel 2020 il *take-up* complessivo a fine 2021 è del 47 per cento, suddivisibile in 41 per cento realizzato nel 2020 e 10 per cento nel 2021. I *take-up* complessivi, soprattutto quello del 2020, sono destinati ad aumentare sino a quando l’intera platea dei potenziali aderenti avrà raggiunto i requisiti per i canali di pensionamento ordinari (grossomodo cinque anni dall’acquisizione del diritto a “Quota 100”).

Con riferimento a coloro che hanno maturato il diritto a “Quota 100” nel 2019, lo spaccato per situazione occupazionale mostra che i disoccupati, i silenti e soprattutto i proscrittori volontari fanno registrare tassi di adesione notevolmente più alti di quelli degli attivi. Distinti per livello di reddito, i *take-up* aumentano notevolmente nel passaggio dal primo al secondo quintile, poi restano sostanzialmente stabili fino al quarto quintile, e infine si riducono per l’ultimo quintile, tornando a livelli comparabili con il primo quintile. Infine, nello spaccato territoriale, le differenze in termini di numeri assoluti degli aderenti a “Quota 100” e della loro incidenza sulla base occupazionale e sui flussi di pensionamento

anticipato prima evidenziate si ridimensionano in termini di *take-up rate*; questi ultimi appaiono infatti abbastanza omogenei tra Regioni.

Tenendo conto di queste evidenze, si stima che la spesa effettiva – di consuntivo sino al 2021 e proiettata dal 2022 al 2025 – potrà attestarsi a circa 23,2 miliardi. Si tratta di una minore spesa di 10,3 miliardi sui 33,5 originariamente stanziati dal DL 4/2019 e di 5,8 miliardi se si tiene conto dei definanziamenti operati solo pochi mesi dopo in sede di Nota di aggiornamento al DEF (NADEF) per il 2019 e di legge di bilancio per il 2020.

Con riferimento a queste stime vanno, tuttavia, avanzate due considerazioni. In primo luogo, va considerato che le valutazioni ufficiali sin dall’inizio hanno rispecchiato un condivisibile grado di prudenza data la difficoltà di formulare ipotesi sui tassi di adesione in assenza di dati solidi riferibili a misure precedenti con caratteristiche comparabili a “Quota 100”. In secondo luogo, la minore spesa effettiva a fine periodo potrebbe risultare più bassa delle stime presentate in questo lavoro visto che nei prossimi anni i *take-up rate* potrebbero posizionarsi su livelli più elevati di quelli registrati tra il 2019 e il 2021. In particolare, nei prossimi anni potranno ancora accedere a “Quota 100” non solo coloro che hanno maturato i requisiti nel 2019 e nel 2020 e che ancora non vi hanno fatto ricorso, ma soprattutto coloro che li hanno maturati per la prima volta nel corso del 2021 e per i quali non si può escludere a priori che vi siano *take-up* più elevati di quelli sottostanti le stime.

Infine, la base informativa integrata è stata utilizzata per condurre un esercizio econometrico (regressione logistica) per valutare la rilevanza di alcune variabili socio-economiche sulla scelta di aderire a “Quota 100”. A tale scopo sono stati utilizzati i dati relativi al genere, all’età, all’anzianità e all’anticipo rispetto ai requisiti ordinari (valutati alla data di acquisizione del diritto a “Quota 100”), alla regione di residenza, alla situazione lavorativa, alla gestione di liquidazione della pensione, al più recente reddito da lavoro annuo lordo, alla scelta compiuta in merito a “Quota 100” nel triennio 2019-2021. I principali risultati sono così riassumibili. La probabilità di utilizzare “Quota 100” è tanto più elevata quanto maggiore è il lasso temporale che intercorre tra il raggiungimento dei requisiti di accesso a “Quota 100” e quelli ordinari. Ciò potrebbe riflettere il valore della facoltà di scegliere su un periodo temporale relativamente più lungo il momento più opportuno per pensionarsi con “Quota 100”. Questo risultato coesiste con l’evidenza che, a parità di anticipo rispetto ai requisiti ordinari e di ultimo reddito da lavoro, la probabilità di ricorrere a “Quota 100” aumenta all’aumentare dell’anzianità contributiva. Una possibile spiegazione è che chi ha avuto una carriera più corta ha una minore convenienza all’anticipo dato che avrebbe diritto a una pensione di importo più basso.

L’analisi conferma che i proseguiti volontari, i disoccupati e i silenti hanno probabilità più alte di pensionarsi con “Quota 100” rispetto agli attivi. Rispetto alla gestione di appartenenza, i dipendenti privati mostrano le probabilità più elevate, i lavoratori autonomi sono quelli che nel loro complesso presentano le probabilità più basse, mentre i dipendenti pubblici si collocano nel mezzo.

Con riferimento al genere, le donne, a parità di altre caratteristiche, hanno una probabilità leggermente inferiore rispetto agli uomini. Tuttavia, sono presenti ampie differenze per gestione. A pensionarsi prima delle donne sono unicamente gli uomini dipendenti privati (la categoria più numerosa), mentre nelle altre gestioni le probabilità di pensionamento sono simili con probabilità lievemente più elevate per le donne.

Con riferimento al reddito, si rileva un generale aumento della probabilità di usare “Quota 100” nel passaggio dal primo al secondo decile e in quello dal secondo al terzo. Tra il terzo e l’ottavo decile la probabilità resta sostanzialmente stabile, per poi ridursi nel passaggio dall’ottavo al nono decile e in quello dal nono al decimo, alla fine portandosi a livelli inferiori a quelli del primo decile. Tale andamento è plausibilmente dovuto al fatto che, per i redditi più bassi il fattore fondamentale per la scelta è l’adeguatezza della pensione, mentre per quelli più elevati è la gratificazione intrinseca dell’attività lavorativa. Nei primi decili all’aumentare del reddito aumenta la probabilità di raggiungere una pensione adeguata che consenta di rinunciare al lavoro. Negli ultimi decili, l’aumento del reddito è plausibilmente associato a mansioni più gratificanti che motivano a restare al lavoro anche se si avrebbe accesso a un trattamento pensionistico elevato.

2. I dati del monitoraggio di “Quota 100”: beneficiari, importi e settori

“Quota 100” costituisce, nel panorama dell’evoluzione normativa dell’ultimo decennio, il più rilevante canale di pensionamento alternativo a quelli con i requisiti ordinari: è rivolto a tutti¹⁷, non è selettivo nelle caratteristiche soggettive, è limitato nella durata ma non vincolato a finestre temporali chiuse (diritti acquisiti esercitabili anche *ex post*) e non determina penalizzazioni¹⁸. Proprio per queste sue caratteristiche, l’analisi dei dati del monitoraggio condotto dall’INPS mostra profili di interesse che vanno al di là dell’obiettivo, pur centrale, della valutazione dei costi per il bilancio pubblico. Dal punto di vista statistico si tratta di un vero e proprio esperimento naturale, utilizzabile per fare inferenza sulle preferenze e sui comportamenti nelle scelte di lavoro e pensionamento, un patrimonio informativo sicuramente utile per valutare gli effetti finanziari delle ipotesi emerse nel dibattito di ridisegno delle regole di pensionamento verso una maggiore flessibilità rispetto ai requisiti puntuali di età e anzianità fissati dalla riforma “Fornero” del 2011.

Nel seguito del paragrafo si descrivono i dati sulle domande pervenute, su quelle accolte e sugli importi erogati. Si forniscono dettagli e analisi per anno di decorrenza, per genere, per gestione di liquidazione, per età e anzianità del pensionato, per condizione lavorativa,

¹⁷ Sono esclusi da “Quota 100” soltanto i liberi professionisti iscritti a casse di previdenza private, il personale del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico e gli iscritti al Fondo Clero.

¹⁸ L’importo dell’assegno pensionistico ottenibile è comunque più basso per effetto delle normali regole di calcolo.

per importi della pensione, per territorio, per settore economico e istituzionale; si confrontano inoltre dati relativi a differenti canali di pensionamento.

2.1 Le domande pervenute

In base al monitoraggio dell'INPS, le domande complessivamente pervenute per "Quota 100" al 31 dicembre 2021 sono 481.444, di cui 379.860 accolte (78,9 per cento), 38.759 giacenti (8,1 per cento) e 62.825 respinte (13,0 per cento)¹⁹; la quota di domande accolte rispetto al totale delle lavorate è prossima all'86 per cento (tab. 1). Le domande provengono per il 49,7 per cento da dipendenti privati, per il 31,2 per cento da dipendenti pubblici e per il 19,1 per cento da lavoratori autonomi.

La dinamica mensile di presentazione delle domande (fig. 1)²⁰ permette di evidenziare alcuni aspetti significativi. Dopo un picco nei mesi successivi all'entrata in vigore del DL 4/2019, dovuto alla presenza di soggetti che già soddisfacevano i requisiti minimi di età e contribuzione necessari per "Quota 100" (il cosiddetto "effetto stock"), le cumulate per comparto seguono un *trend* grossomodo lineare. Tra maggio 2019 e dicembre 2021 l'incremento medio mensile è stato pari a 9.752 domande (4.940 per i dipendenti privati, 3.018 per i dipendenti pubblici e 1.794 per i lavoratori autonomi); anche se non particolarmente marcata, si può riconoscere una certa stagionalità, che porta le domande ad addensarsi tra la fine dell'anno e l'inizio dell'anno successivo, soprattutto per i dipendenti pubblici. Il 2021, ultimo anno in cui era possibile maturare i requisiti di pensionamento per aderire a "Quota 100", ha visto una media mensile di poco superiore a 9.000 domande.

Tab. 1 – Domande pervenute al 31 dicembre 2021 per comparto

	Accolte	Giacenti	Respinte	Totale	Quota di accolte e giacenti per categoria ⁽¹⁾
Lavoratori autonomi	74.242	5.309	12.377	91.928	19%
Dipendenti privati	186.298	19.579	33.404	239.281	49%
Dipendenti pubblici	119.320	13.871	17.044	150.235	32%
Totale	379.860	38.759	62.825	481.444	100%

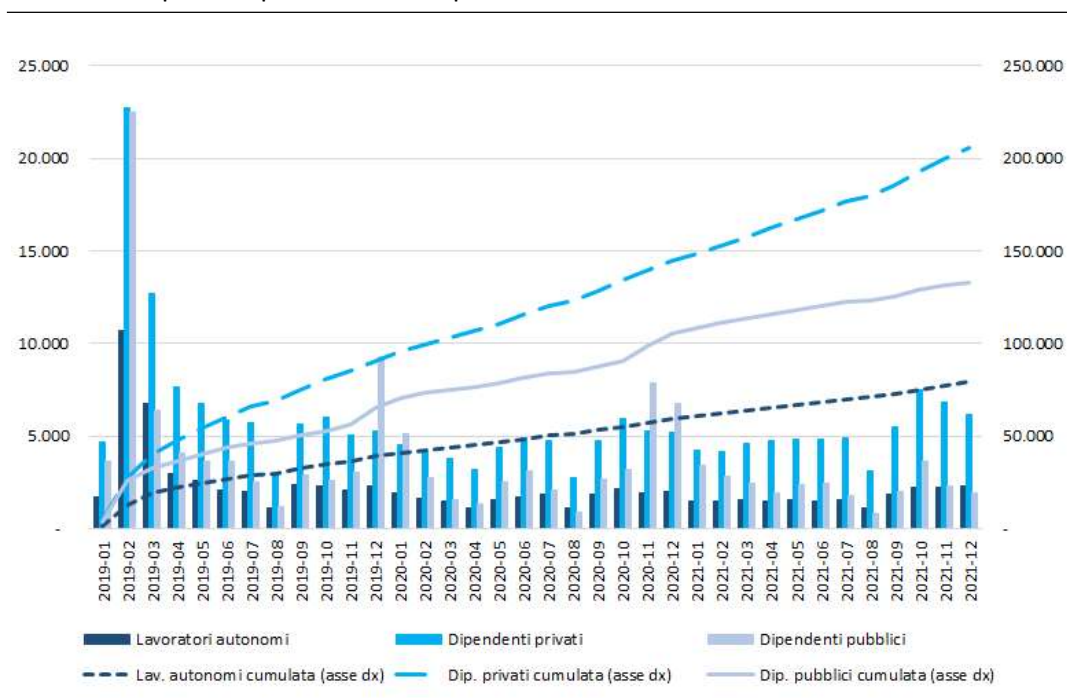
Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di "Quota 100" dell'INPS.

(1) Rapporto tra la somma delle domande accolte e giacenti del singolo comparto e il totale delle domande accolte e giacenti.

¹⁹ Le ragioni più comuni di respingimento sono l'assenza dei requisiti e la presenza di duplicati.

²⁰ Nella figura è riportata la somma di domande accolte e domande giacenti, mentre sono escluse le domande respinte.

Fig. 1 – Domande pervenute al 31 dicembre 2021 al netto delle respinte, dettaglio per comparto e mese di presentazione



Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” dell’INPS.

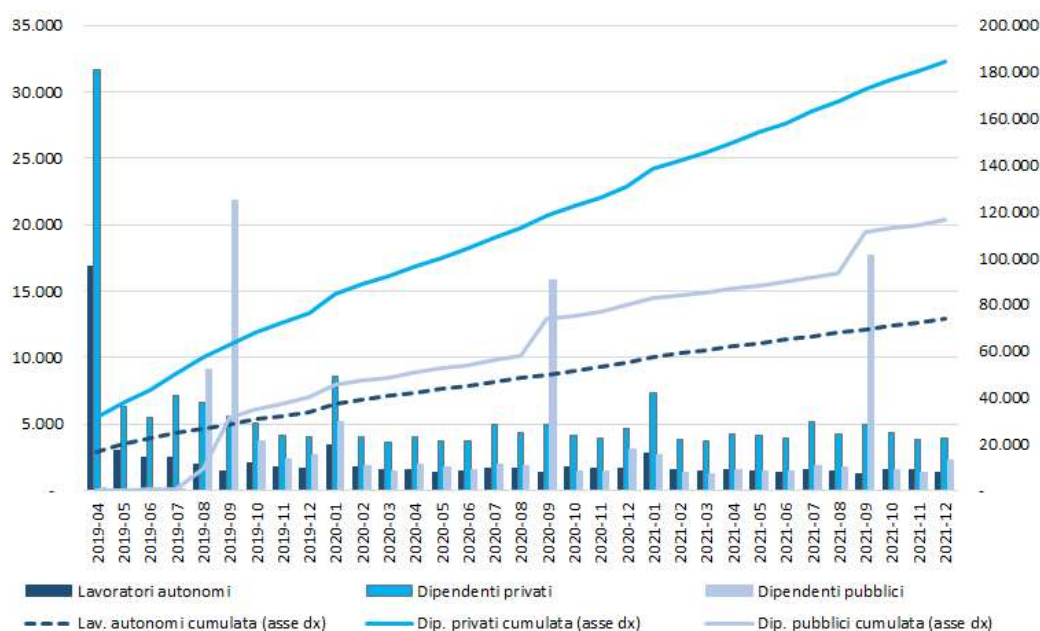
2.2 Le domande accolte: i pensionati

Al 31 dicembre 2021 la quota di domande accolte rispetto alle pervenute non mostra rilevanti differenze tra comparti. Analizzate per mese di decorrenza (fig. 2), le domande accolte si cumulano seguendo il *trend* grossomodo lineare già riscontrato per le domande presentate dopo lo smaltimento dell’“effetto stock”. Tra maggio 2019 e dicembre 2021 l’incremento medio mensile è stato pari a 10.178 domande (4.776 per i dipendenti privati²¹, 3.629 per i dipendenti pubblici e 1.773 per gli autonomi). La stagionalità è più marcata che per le domande presentate, principalmente a causa della finestra fissa di settembre per il pensionamento nel comparto istruzione (inizio degli anni scolastici); si registrano anche valori più elevati della media nei mesi di gennaio per i lavoratori privati. Il 2021 ha visto una media mensile di circa 9.000 nuove pensioni decorrenti.

Il 39,5 per cento delle domande accolte ha decorrenza nel 2019, il 30,3 per cento nel 2020, il 28,7 per cento nel 2021 e l’1,4 per cento successivamente al 2021 (tab. 2).

²¹ Per convenzione tutte le pensioni “Quota 100” che si avvalgono del cumulo di anni di contribuzione in gestioni pensionistiche diverse sono conteggiate, sia come numeri sia come controvalori, nella gestione dei dipendenti privati (FPLD). Al 31 dicembre 2021 le domande accolte che si avvalgono del cumulo sono circa l’8 per cento del totale.

Fig. 2 – Domande accolte al 31 dicembre 2021, dettaglio per comparto e mese di decorrenza



Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” dell’INPS.

Tab. 2 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 per comparto, anno di decorrenza e genere
(composizione percentuale per comparto)

Anno di decorrenza	Lavoratori autonomi			Dipendenti privati			Dipendenti pubblici			Totale complessivo		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2019	6,2%	39,5%	45,7%	6,5%	34,3%	40,8%	16,6%	17,1%	33,7%	9,7%	29,9%	39,5%
2020	5,6%	22,5%	28,1%	7,1%	22,3%	29,4%	18,6%	14,6%	33,2%	10,4%	19,9%	30,3%
2021	5,1%	20,2%	25,4%	7,6%	21,3%	28,8%	18,9%	11,7%	30,6%	10,6%	18,1%	28,7%
Post 2021	0,1%	0,7%	0,8%	0,3%	0,7%	1,0%	1,2%	1,3%	2,5%	0,5%	0,9%	1,4%
Totale	17,1%	82,9%	100,0%	21,4%	78,6%	100,0%	55,3%	44,7%	100,0%	31,2%	68,8%	100,0%

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” dell’INPS.

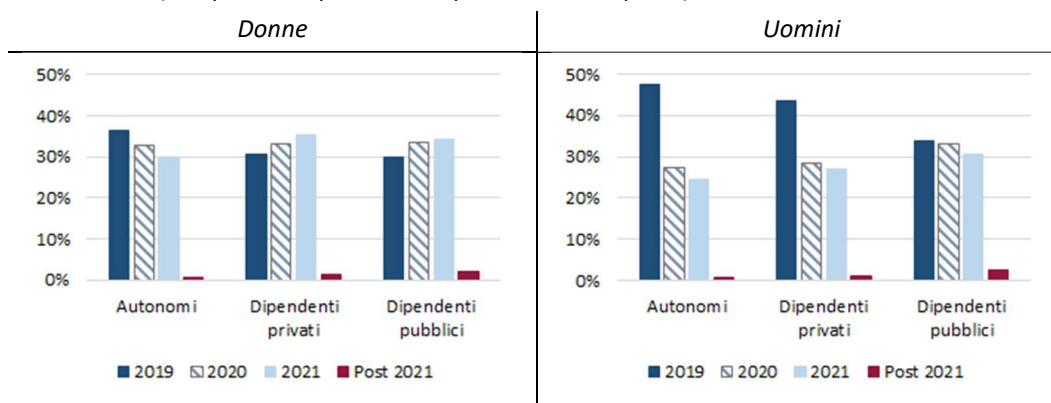
La maggioranza (circa il 69 per cento) proviene da uomini. Il dettaglio per comparto mostra un maggiore peso delle pensioni decorrenti nel 2019 tra gli autonomi e i dipendenti privati, per via di un più intenso “effetto stock”. Per i pubblici questo effetto è meno significativo per una combinazione di fattori: 1) la maggior presenza di donne, che in generale utilizzano di meno le uscite anticipate (si veda oltre); 2) la finestra di pensionamento di durata doppia (sei mesi anziché tre), che di fatto incrementa i requisiti anagrafico-contributivi; 3) la minore gravosità del lavoro pubblico, rispetto alla media delle occupazioni del comparto privato, che riduce la propensione a pensionarsi subito all’apertura del primo canale disponibile per ricercare il miglior bilanciamento tra i benefici di lasciare il lavoro e la riduzione dell’importo dell’assegno. Inoltre, c’è da

considerare che la differenza di tre mesi nella prima decorrenza utile tra lavoratori privati e lavoratori pubblici ha precluso a questi ultimi il pensionamento nella prima metà del 2019.

La maggiore presenza di donne tra i pensionati con “Quota 100” nel comparto pubblico rispetto al comparto privato (il 55,3 per cento sul totale delle accolte del comparto contro il 17,1 per cento degli autonomi e il 21,4 per cento dei dipendenti privati, tab. 2) si spiega con la maggior presenza delle donne nella base occupazionale pubblica²² e con le carriere più lunghe e continue rispetto alle lavoratrici del settore privato.

Gli stessi dati, analizzati per genere (fig. 3), mostrano che le decorrenze delle donne si distribuiscono in maniera grossomodo omogenea nel triennio 2019-2021, indipendentemente dal comparto di appartenenza. Per gli uomini invece le decorrenze hanno una maggiore concentrazione nel 2019 e poi diminuiscono nel tempo, anche in questo caso indipendentemente dal comparto. Alla base di questa evidenza vi sono plausibilmente sia la differente distribuzione per anzianità tra contribuenti donne e uomini, con questi ultimi caratterizzati da carriere generalmente più lunghe e requisiti subito pronti per “Quota 100”, sia le retribuzioni mediamente più basse per le donne, che disincentivano uscite precoci che si tradurrebbero in assegni pensionistici bassi in termini relativi (tasso di sostituzione) e assoluti (esigenze di spesa); ha inciso anche il fatto che il bacino delle donne era in parte svuotato dal canale di uscita “Opzione Donna”, comunque meno conveniente di “Quota 100”²³.

Fig. 3 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 per comparto, anno di decorrenza e genere
(composizione percentuale per sesso e comparto)



Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” dell’INPS.

²² Nel 2020, tra i lavoratori dipendenti del settore pubblico con almeno una giornata retribuita le donne erano circa 2,2 milioni e gli uomini 1,5 milioni, mentre tra i lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo e non domestico le donne erano circa 6,6 milioni e gli uomini 9,0 milioni. Nello stesso anno, tra i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell’INPS le donne erano circa 1,2 milioni e gli uomini 2,9 milioni (Osservatori statistici INPS).

²³ Il canale di pensionamento “Opzione Donna” prevede il ricalcolo contributivo integrale dell’assegno pensionistico.

2.3 Le domande accolte: gli importi

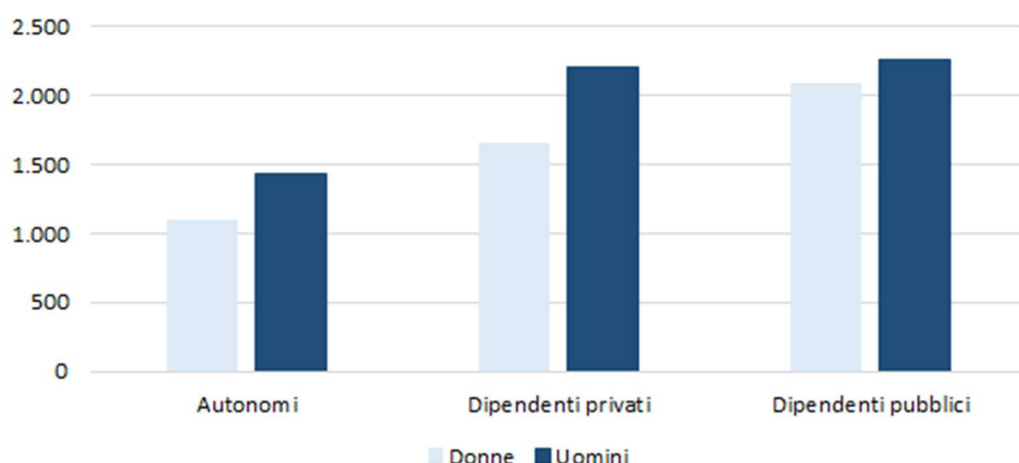
Gli importi lordi medi delle pensioni erogate attraverso il canale “Quota 100” (tab. 3 e fig. 4) non mostrano significative variazioni per anno di decorrenza all’interno del medesimo comparto. Sono invece nette le differenze sia per comparto che per genere. In media gli autonomi ricevono 1.376 euro al mese (1.088 le donne e 1.436 gli uomini), i dipendenti privati 2.088 (1.651 le donne e 2.206 gli uomini) e i dipendenti pubblici 2.161 (2.079 le donne e 2.262 gli uomini). Le differenze tra dipendenti e autonomi riflettono redditi da lavoro mediamente più bassi e le aliquote contributive inferiori di questi ultimi. Le differenze di genere sono connesse con redditi da lavoro mediamente più bassi delle donne e con l’anzianità mediamente più bassa con cui queste accedono a “Quota 100” (si veda il paragrafo 2.5). Nella misura in cui gli assegni pensionistici sono conseguenza dei livelli retributivi durante la carriera, anche le pensioni ottenute tramite “Quota 100” portano evidenza che il *gender gap* è più ampio nel comparto privato che in quello pubblico.

Tab. 3 – Importi lordi medi mensili per anno di decorrenza, comparto e genere

Anno di decorrenza	Lavoratori autonomi			Dipendenti privati			Dipendenti pubblici			Totale complessivo		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2019	1.090	1.466	1.415	1.665	2.221	2.132	2.082	2.258	2.171	1.818	2.033	1.980
2020	1.078	1.406	1.341	1.633	2.205	2.067	2.091	2.254	2.163	1.832	2.040	1.968
2021	1.096	1.410	1.347	1.652	2.183	2.044	2.064	2.278	2.145	1.835	2.034	1.957
Post 2021	1.082	1.358	1.314	1.761	2.163	2.060	2.122	2.313	2.217	1.836	2.005	2.062
Totale	1.088	1.436	1.376	1.651	2.206	2.088	2.079	2.262	2.161	1.829	2.035	1.971

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” dell’INPS.

Fig. 4 – Importi lordi medi mensili per comparto e genere



Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” dell’INPS.

2.4 Le pensioni “Quota 100” nel quadro complessivo delle pensioni decorrenti

Per avere un termine di paragone per valutare il numero di pensioni decorrenti con “Quota 100” e i relativi importi medi mensili, si può fare riferimento ai canali di pensionamento ordinari (vecchiaia e anticipata) tra il 2018, anno precedente l’avvio di “Quota 100”, e il 2021. Considerando l’insieme delle gestioni e dei canali di pensionamento si passa da 413.221 pensioni decorrenti nel 2018 a 461.705 nel 2019 (di cui 150.222 con “Quota 100”), a 545.854 pensioni nel 2020 (di cui 115.189 con “Quota 100”) e 534.807 nel 2021 (di cui 109.021 con “Quota 100”) (tab. 4 e fig. 5).

Il maggiore flusso di pensioni negli anni 2019-2021 rispetto al 2018 va letto, oltre che come effetto di “Quota 100”, anche alla luce di tre elementi che hanno agito in senso contrario a quello dell’apertura di un nuove possibilità di pensionamento: l’aumento di cinque mesi del requisito anagrafico per il pensionamento di vecchiaia dal primo gennaio 2019; l’introduzione della finestra mobile di tre mesi per il pensionamento anticipato (DL 4/2019); la parziale sovrapposizione dei pensionamenti con “Quota 100” con quelli che sarebbero potuti avvenire con canali ordinari nello stesso anno o in anni successivi, soprattutto con l’uscita anticipata ma, in misura minore, anche con quella per vecchiaia (si veda il paragrafo 2.5, in particolare le statistiche sull’anticipo medio rispetto al primo canale ordinario che si sarebbe reso disponibile)²⁴. In termini di importo medio, le pensioni ottenute con “Quota 100” sono paragonabili a quelle anticipate²⁵ e quasi doppie rispetto a quelle di vecchiaia²⁶ (fig. 5).

Tab. 4 – Pensioni di vecchiaia, anticipate e con “Quota 100” per anno di decorrenza

Anno di decorrenza	Vecchiaia	Anticipate ⁽¹⁾	Quota 100	Totale	Anticipata / vecchiaia
2018	171.685	241.536		413.221	1,41
2019	130.846	180.637	150.222	461.705	1,38
2020	223.830	206.835	115.189	545.854	0,92
2021	220.835	204.951	109.021	534.807	0,93
Totale	747.196	833.959	374.432	1.955.587	1,12

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” e sul monitoraggio dei flussi di pensionamento dell’INPS.

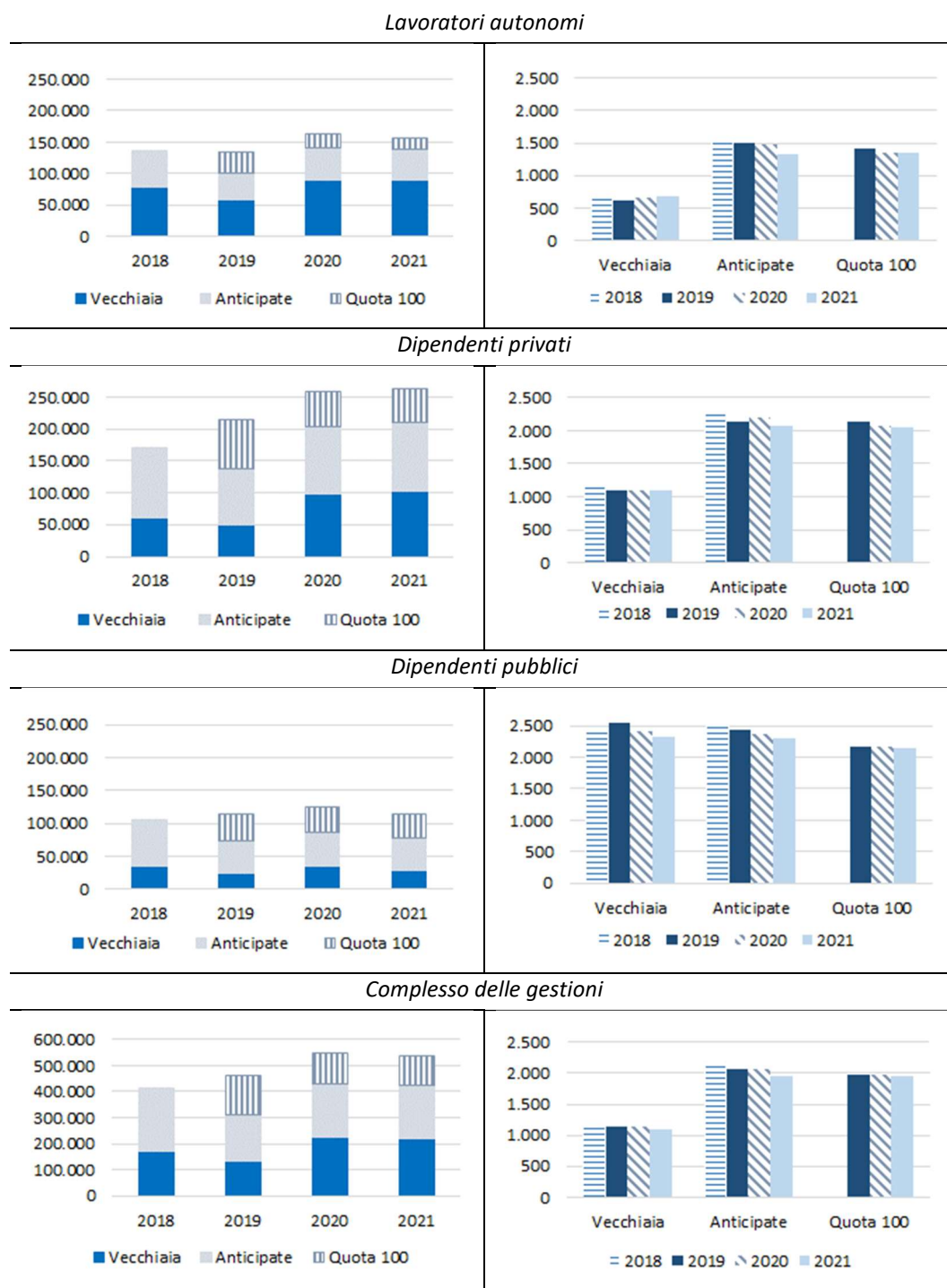
(1) Le pensioni anticipate sono riportate al netto di “Quota 100”.

²⁴ L’ultima colonna della tabella 4 mostra come, superato l’effetto *stock*, il peso dei pensionamenti anticipati si riduca più di quello dei pensionamenti di vecchiaia per effetto di una più ampia sovrapposizione con il canale “Quota 100”.

²⁵ Le pensioni anticipate comprendono anche uscite con anzianità inferiori ai requisiti ordinari come nel caso di “Opzione Donna” e “Ape sociale” e dei pensionamenti con 41 anni di anzianità per i lavoratori precoci appartenenti a specifiche categorie di bisogno.

²⁶ Questa evidenza è valida per la media delle gestioni, mentre gli importi medi relativi ai lavoratori pubblici si discostano dal valore medio complessivo e sono di fatto allineati agli importi delle anticipate e di “Quota 100”. Questo dipende dal fatto che nel comparto pubblico anche chi accede al pensionamento di vecchiaia lo fa con un’anzianità molto superiore al requisito minimo dei 20 anni.

Fig. 5 – Pensioni di vecchiaia, anticipate e con “Quota 100” per anno di decorrenza e comparto (1)
(pensioni decorrenti) (importo lordo mensile)



Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” e sul monitoraggio dei flussi di pensionamento dell’INPS.

(1) Le pensioni anticipate sono riportate al netto di “Quota 100”.

2.5 Le pensioni “Quota 100” per età e anzianità del percettore

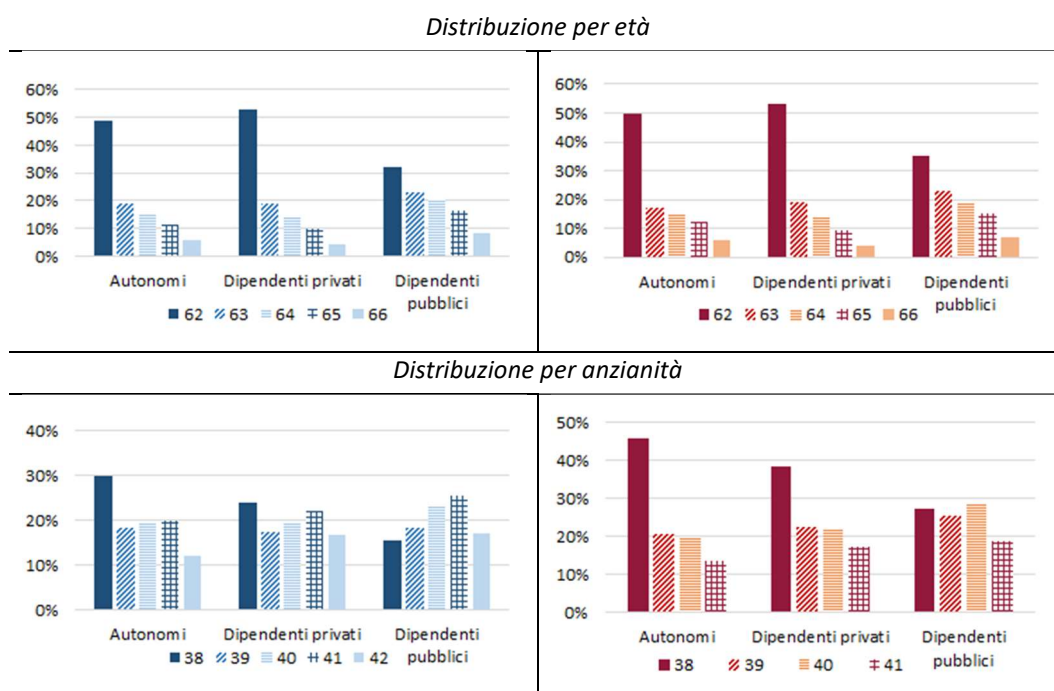
La distribuzione per età alla decorrenza delle domande accolte al 31 dicembre 2021 ha valore modale di 62 anni e decresce all’aumentare dell’età: il 47 per cento delle domande si concentra a 62 anni, il 20 per cento a 63 anni, il 16 per cento a 64 anni, il 12 per cento a 65 anni e il 5 per cento a 66 anni.

Si fa riferimento alle età compiute (i 62 anni comprendono tutti i soggetti che non hanno ancora compiuto 63 anni) e, in corrispondenza di queste, si raggruppano tutti i soggetti che abbinano quelle età a qualsivoglia anzianità tra 38 anni e il requisito per la pensione anticipata.

Lo spaccato per genere non mostra differenze significative, mentre quello per comparto porta ulteriore conferma del fatto che i dipendenti pubblici hanno minore propensione a sfruttare al massimo le possibilità di anticipo pensionistico e si distribuiscono in maniera relativamente più omogenea su tutto l’intervallo di età 62-66 anni (fig. 6, primo pannello).

L’età media alla decorrenza si attesta poco al di sopra di 63 anni, passando dai 62,9 anni dei dipendenti privati, ai 63,1 degli autonomi e ai 63,3 dei dipendenti pubblici.

Fig. 6 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 per età e anzianità alla decorrenza, genere e comparto (1)
(composizione percentuale per genere e comparto; totale gestione = 100)
(uomini) (donne)



Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” dell’INPS.

(1) I valori di età e anzianità corrispondono all’anno interamente completato. Per esempio, l’età di 62 anni raggruppa tutti coloro che hanno compiuto il 62° anno ma non ancora il 63°. Lo stesso dicasi per i valori di anzianità contributiva.

Anche le distribuzioni per anzianità di accesso hanno un picco in prossimità del requisito minimo, 38 anni, e questo è molto più evidente nel caso delle donne (33,7 per cento, contro il 24 degli uomini); fa eccezione il settore pubblico, dove le donne si distribuiscono abbastanza uniformemente nelle varie classi di anzianità mentre gli uomini presentano la maggior concentrazione nella classe 41 anni (fig. 6, secondo pannello).

Si fa riferimento alle anzianità compiute (i 38 anni comprendono tutti i soggetti che non hanno ancora completato 39 anni) e, in corrispondenza di queste, si raggruppano tutti i soggetti che abbinano quelle anzianità a qualsivoglia età tra 62 anni e il requisito per la pensione di vecchiaia.

L'anzianità media è pari a 39,8 anni per gli uomini e 39,2 per le donne, per una media complessiva di 39,6 anni e senza differenze significative per comparto. L'uscita a 42 anni di anzianità è presente solo per gli uomini perché le donne raggiungono la pensione anticipata a 41 anni e 10 mesi.

Pur con le differenze tra comparto privato e quello pubblico cui si è già accennato, la concentrazione delle uscite intorno a 62 anni di età e 38 anni di anzianità mette in luce la tendenza, tra coloro che hanno fatto ricorso a "Quota 100", a pensionarsi alla prima occasione utile. Questa evidenza è tanto più significativa se si considera il fatto che nel 2019 l'"effetto stock" ha permesso il pensionamento con "Quota 100" di soggetti che più che soddisfacevano i requisiti minimi di età e anzianità²⁷.

La distribuzione congiunta per età e anzianità alla decorrenza (tab. 5) mostra che il 10 per cento circa dei beneficiari ha fatto ricorso a "Quota 100" con i requisiti minimi (62 anni di età e 38 di anzianità) e il 63 per cento con almeno uno dei due requisiti uguale alla soglia minima (62 anni di età o 38 anni di anzianità). Nello spaccato per comparto, la percentuale dei pensionati che è ricorso a "Quota 100" con almeno uno dei due requisiti uguale alla soglia minima, o appena al di sopra di questa, si attesta al 49,6 per i dipendenti pubblici, al 68,4 per i lavoratori autonomi e al 68,5 per i dipendenti privati.

Le distribuzioni congiunte per età e anno di decorrenza, da un lato, e per anzianità e anno di decorrenza, dall'altro, confermano la presenza del cosiddetto "effetto stock", più significativo per il comparto privato (tabb. 6 e 7).

La distribuzione dei beneficiari di "Quota 100" per numero di anni di anticipo rispetto al primo canale ordinario disponibile (fig. 7) presenta un picco nel secondo anno e non vi sono differenze rilevanti per comparto e per genere. Complessivamente il 20,9 per cento si pensiona con al più un anno di anticipo rispetto ai canali ordinari, il 28,1 per cento con al più due anni, il 23,7 per cento con al più tre anni, il 17,2 per cento con al più quattro anni, il 10,1 per cento con al più cinque anni, per un valore medio dell'anticipo di circa 2,3 anni.

²⁷ Senza l'"effetto stock" la concentrazione intorno ai 62 anni di età e i 38 anni di anzianità sarebbe stata ancora più evidente.

Tab. 5 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 per età alla decorrenza, anzianità alla decorrenza e comparto (1)
(percentuali)

Anzianità alla decorrenza	Età alla decorrenza					Totale
	62	63	64	65	66	
<i>Lavoratori autonomi</i>						
38	13,1	7,2	5,8	4,6	2,0	32,7
39	9,9	3,3	2,6	2,1	1,0	18,9
40	10,6	3,3	2,6	2,0	1,0	19,5
41	10,2	3,1	2,5	2,0	1,0	18,8
42	5,1	1,8	1,4	1,1	0,7	10,1
Totale	48,9	18,7	14,9	11,8	5,7	100,0
<i>Dipendenti privati</i>						
38	11,6	6,3	4,6	3,2	1,3	27,0
39	10,1	3,2	2,5	1,8	0,8	18,4
40	11,6	3,5	2,4	1,8	0,8	20,1
41	12,4	3,7	2,5	1,8	0,8	21,2
42	7,3	2,4	1,8	1,2	0,6	13,3
Totale	53,0	19,1	13,8	9,8	4,3	100,0
<i>Dipendenti pubblici</i>						
38	6,0	5,6	4,6	3,8	1,7	21,7
39	7,9	5,0	4,3	3,3	1,6	22,1
40	9,6	5,8	4,8	3,9	1,8	25,9
41	7,9	4,9	4,3	3,3	1,7	22,1
42	2,6	1,7	1,7	1,4	0,8	8,2
Totale	34,0	23,0	19,7	15,7	7,6	100,0
<i>Complesso dei lavoratori</i>						
38	10,3	6,3	4,9	3,7	1,6	26,8
39	9,4	3,7	3,0	2,3	1,1	19,5
40	10,8	4,1	3,1	2,5	1,1	21,6
41	10,7	3,9	3,0	2,2	1,1	20,9
42	5,6	2,1	1,7	1,2	0,6	11,2
Totale	46,8	20,1	15,7	11,9	5,5	100,0

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di "Quota 100" dell'INPS.

(1) Le marginali delle tabelle 5-7 mostrano alcune differenze per la presenza di valori mancanti nel *database*. Il fenomeno riguarda soprattutto il comparto dei dipendenti pubblici.

Tab. 6 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 per età alla decorrenza, anno di decorrenza e comparto (1)
(percentuali)

Età alla decorrenza	Anno di decorrenza				Totale
	2019	2020	2021	Post 2021	
<i>Lavoratori autonomi</i>					
62	15,4	16,3	16,0	0,5	48,2
63	10,8	4,3	3,7	0,1	18,9
64	8,8	3,6	2,7	0,1	15,1
65	7,0	2,7	2,1	0,1	11,9
66	3,7	1,2	0,9	0,0	5,8
Totale	45,7	28,1	25,4	0,8	100,0
<i>Dipendenti privati</i>					
62	15,0	17,8	19,2	0,6	52,6
63	10,1	4,6	4,1	0,2	19,0
64	7,7	3,5	2,8	0,1	14,0
65	5,6	2,5	1,9	0,1	10,1
66	2,4	1,0	0,8	0,0	4,2
Totale	40,8	29,4	28,8	1,0	100,0
<i>Dipendenti pubblici</i>					
62	7,5	13,6	15,4	1,3	37,8
63	8,8	7,0	5,6	0,5	21,9
64	7,8	6,0	4,4	0,4	18,6
65	6,3	4,6	3,5	0,3	14,7
66	3,3	2,0	1,6	0,1	7,0
Totale	33,7	33,2	30,5	2,6	100,0
<i>Complesso dei lavoratori</i>					
62	12,7	16,2	17,3	0,8	47,0
63	9,8	5,3	4,5	0,3	19,9
64	7,9	4,3	3,3	0,2	15,7
65	6,1	3,2	2,5	0,1	11,9
66	3,0	1,3	1,1	0,1	5,5
Totale	39,5	30,3	28,7	1,5	100,0

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di "Quota 100" dell'INPS.

(1) Le marginali delle tabelle 5-7 mostrano alcune differenze per la presenza di valori mancanti nel *database*. Il fenomeno riguarda soprattutto il comparto dei dipendenti pubblici.

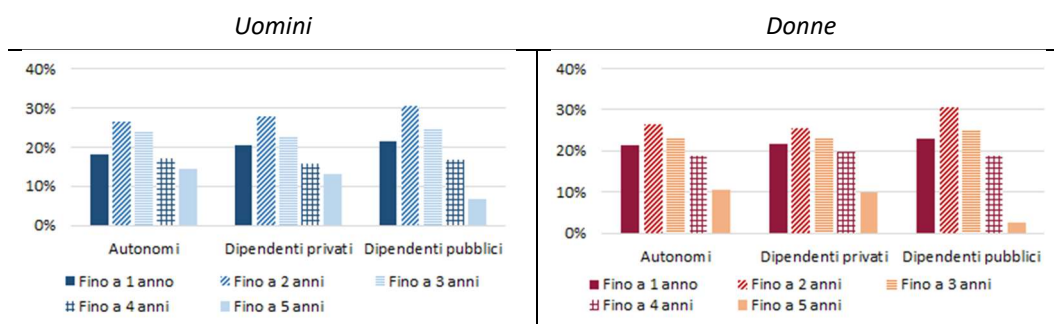
Tab. 7 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 per anzianità alla decorrenza, anno di decorrenza e comparto (1)
(percentuali)

Anzianità alla decorrenza	Anno di decorrenza				Totale
	2019	2020	2021	Post 2021	
<i>Lavoratori autonomi</i>					
38	12,5	11,0	10,7	0,2	34,4
39	8,4	4,9	4,5	0,2	18,0
40	9,1	5,0	4,3	0,2	18,6
41	9,6	4,7	4,0	0,1	18,4
42	6,1	2,5	1,9	0,1	10,6
Totale	45,7	28,1	25,4	0,8	100,0
<i>Dipendenti privati</i>					
38	9,9	10,4	10,7	0,3	31,3
39	7,0	4,9	5,0	0,2	17,1
40	8,1	5,3	5,0	0,2	18,6
41	9,2	5,4	5,2	0,2	20,0
42	6,6	3,4	2,9	0,1	13,0
Totale	40,8	29,4	28,8	1,0	100,0
<i>Dipendenti pubblici</i>					
38	6,6	9,7	6,5	2,1	24,9
39	7,5	8,6	4,5	0,2	20,8
40	9,1	8,8	4,3	0,2	22,4
41	9,0	7,5	3,8	0,1	20,4
42	5,5	4,0	1,9	0,1	11,5
Totale	37,7	38,6	21,0	2,7	100,0
<i>Complesso dei lavoratori</i>					
38	9,6	10,7	9,5	0,3	30,1
39	7,8	5,8	4,6	0,2	18,4
40	8,9	6,4	4,8	0,2	20,3
41	9,4	5,9	4,6	0,2	20,1
42	5,8	3,0	2,2	0,1	11,1
Totale	41,5	31,8	25,7	1,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di "Quota 100" dell'INPS.

(1) Le marginali delle tabelle 5-7 mostrano alcune differenze per la presenza di valori mancanti nel *database*. Il fenomeno riguarda soprattutto il comparto dei dipendenti pubblici.

Fig. 7 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 per anni di anticipo rispetto ai requisiti ordinari, genere e comparto
(composizione percentuale per genere e comparto; totale gestione = 100)



Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di "Quota 100" dell'INPS.

2.6 Gli importi delle pensioni “Quota 100” per età e anzianità del percettore

Gli importi medi delle pensioni erogate con “Quota 100” presentano, come già osservato, delle differenze per comparto di appartenenza e di genere.

Se per gli autonomi il valore medio mensile dell’importo delle pensioni resta sostanzialmente immutato al variare dell’età alla decorrenza, per i dipendenti l’importo cresce moderatamente al crescere dell’età (del 3,0 per cento medio annuo per i dipendenti privati e del 2,4 per quelli pubblici; tab. 8). La variabilità moderata si spiega con il fatto che soggetti che condividono la stessa età (ricompresi nelle medesime celle della tabella) possono avere alle spalle carriere di lunghezza diversa. Rimanendo all’interno dello stesso comparto, al variare dell’età alla decorrenza le variazioni nel valore medio mensile dell’importo delle pensioni non mostrano differenze di genere degne di nota.

Più significativo è investigare di quanto varino gli assegni pensionistici al variare dell’anzianità contributiva, che è tra i parametri che a parità di retribuzione maggiormente influenzano il calcolo della pensione (sia nelle regole retributive che in quelle contributive ad accumulazione nozionale). Per gli autonomi il valore medio mensile delle pensioni ottenute con “Quota 100” cresce mediamente dell’8,2 per cento per ogni anno aggiuntivo di anzianità, per i dipendenti privati del 4,6 per cento, per i dipendenti pubblici dell’1,8 per cento (tab. 9)²⁸. Si rileva inoltre che nel comparto degli autonomi la variazione del valore medio delle pensioni rispetto all’anzianità alla decorrenza è più accentuata per gli uomini che per le donne, mentre per i dipendenti accade l’inverso.

Tab. 8 – Importi lordi medi mensili per età alla decorrenza, comparto e genere

Età alla decorrenza	Autonomi			Gestione privata			Gestione pubblica			Totale complessivo		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
62	1.077	1.429	1.368	1.607	2.133	2.021	2.030	2.218	2.116	1.703	1.969	1.897
63	1.065	1.437	1.378	1.686	2.283	2.155	2.089	2.244	2.163	1.845	2.074	2.004
64	1.073	1.424	1.365	1.725	2.295	2.173	2.123	2.277	2.199	1.884	2.081	2.021
65	1.068	1.410	1.349	1.718	2.340	2.211	2.178	2.333	2.255	1.914	2.108	2.047
66	1.080	1.459	1.393	1.797	2.388	2.269	2.211	2.440	2.328	1.964	2.162	2.101
Totale complessivo	1.088	1.436	1.376	1.651	2.206	2.088	2.079	2.262	2.161	1.829	2.035	1.971

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” dell’INPS.

²⁸ Il calcolo è effettuato escludendo i 42 anni di anzianità perché sino al 2026 le donne hanno la possibilità di pensionarsi con il canale anticipato a 41 anni e 10 mesi. Per precisione, si sottolinea che l’incremento non rappresenta l’aumento dell’assegno ottenibile prolungando di un anno il lavoro e posticipando l’uscita da parte del singolo lavoratore, perché leggendo la tabella in verticale si passa dal raggruppamento di pensionati con “Quota 100” che condividono “t” anni di anzianità, ma son diversi per età e livelli reddituali, al raggruppamento dei pensionati con “Quota 100” a “t+1” anni di anzianità, anche questi ultimi diversi per età e livelli reddituali. Le celle contigue contengono i valori medi dei due raggruppamenti. Tuttavia, data la numerosità della platea, l’incremento può essere preso come *proxy* delle grandezze che emergerebbero a livello micro.

Tab. 9 – Importi lordi medi mensili per anzianità alla decorrenza, comparto e genere

Anzianità alla decorrenza	Autonomi			Gestione privata			Gestione pubblica			Totale complessivo		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
38	1.013	1.274	1.213	1.553	2.134	1.961	2.041	2.275	2.123	1.660	1.887	1.805
39	1.077	1.340	1.291	1.622	2.044	1.935	2.076	2.211	2.130	1.807	1.897	1.865
40	1.113	1.420	1.367	1.709	2.145	2.045	2.121	2.184	2.148	1.885	1.982	1.950
41	1.214	1.581	1.536	1.864	2.316	2.238	2.160	2.300	2.237	1.960	2.152	2.105
42		1.717	1.717		2.458	2.458		2.416	2.416		2.309	2.309
Totale complessivo	1.088	1.436	1.376	1.651	2.206	2.088	2.079	2.262	2.161	1.829	2.035	1.971

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” dell’INPS.

L’anticipo rispetto ai requisiti ordinari incide in maniera significativa sul valore dell’assegno (tab. 10)²⁹. Per i lavoratori autonomi, un anticipo tra i tre e i quattro anni³⁰ comporta una riduzione media del 17,0 per cento dell’assegno rispetto all’importo medio della pensione anticipata nel 2018³¹, equivalente a una media del 4,5 per cento per anno di anticipo³². Per i dipendenti privati, lo stesso anticipo comporta una riduzione media del 14,4 per cento dell’assegno, equivalente a una media del 3,8 per cento per anno di anticipo. Per i dipendenti pubblici, lo stesso anticipo comporta una riduzione media del 19,5 per cento dell’assegno, equivalente a una media del 5,2 per cento per anno di anticipo.

Tab. 10 – Importi lordi medi mensili per anticipo rispetto ai requisiti ordinari, comparto e genere

Anticipo vs. requisiti ordinari	Autonomi			Gestione privata			Gestione pubblica			Totale complessivo		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 1 anno	1.126	1.582	1.492	1.797	2.396	2.255	2.190	2.423	2.292	1.950	2.233	2.137
Fino a 2 anni	1.115	1.536	1.463	1.713	2.345	2.220	2.110	2.305	2.203	1.873	2.154	2.070
Fino a 3 anni	1.058	1.400	1.343	1.618	2.142	2.030	2.056	2.192	2.120	1.790	1.970	1.916
Fino a 4 anni	1.019	1.335	1.276	1.555	2.072	1.944	2.016	2.162	2.083	1.720	1.903	1.844
Fino a 5 anni	1.019	1.285	1.246	1.519	1.996	1.905	1.938	2.240	2.215	1.411	1.811	1.743
Totale complessivo	1.088	1.436	1.376	1.651	2.206	2.088	2.079	2.262	2.161	1.829	2.035	1.971
<i>Per memoria: anticipata nel 2018</i>			1.538			2.270			2.588			2.193

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” dell’INPS.

²⁹ I pochi casi in cui l’importo medio della pensione cresce di valore all’aumentare dell’anticipo si spiegano con il limitato numero di osservazioni.

³⁰ Per il calcolo della riduzione media dell’assegno ci si limita a considerare anticipi fino a quattro anni poiché i dati relativi al quinto anno si riferiscono prevalentemente a uomini.

³¹ Nel 2018 non esisteva “Quota 100” e la pensione anticipata era ottenibile con 41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini, le stesse soglie che il DL 4/2019 ha stabilito restino invariate sino al 2026. Il confronto più adatto sarebbe in realtà quello, a livello individuale, tra la pensione con “Quota 100” e la pensione ottenibile con i più vicini requisiti ordinari. Qui per semplicità si adotta come termine di paragone il valore medio delle pensioni anticipate erogate l’anno prima dell’avvio di “Quota 100”. Alla luce dell’anzianità contributiva minima richiesta per accedere a “Quota 100” (38 anni), il valore medio dell’anticipata è quello che meglio si presta al confronto con il valore medio delle pensioni ottenute con “Quota 100”.

³² L’importo fino a un anno di anticipo è rapportato alla pensione anticipata del 2018.

2.7 Il ricorso a “Quota 100” per condizione lavorativa e per settore economico

La scelta di aderire a “Quota 100”, come del resto avviene per tutte le scelte di pensionamento, è dipesa in maniera significativa dall’ultima condizione lavorativa. Se per gli occupati le scelte sono in varia misura influenzate da gravosità delle mansioni, livelli reddituali, anzianità maturata, tasso di sostituzione tra prima pensione e ultimo reddito da lavoro e aspetti di conciliazione con la vita privata, per i disoccupati e per i sottoccupati l’accesso alla pensione, non appena se ne soddisfano i requisiti, può essere la soluzione alla mancanza di altre fonti di reddito o all’insufficienza di risparmi accumulati.

La larga maggioranza dei pensionati con “Quota 100” lavorava regolarmente prima di accedervi (tab. 11). In particolare, si tratta dell’89,1 per cento delle donne e del 76,8 per cento degli uomini. La differenza tra le percentuali è connessa con due fattori: la presenza, tra i pensionati maschi, sia di una quota più elevata (oltre il doppio) di cosiddetti silenti³³, sia di una quota più alta di percettori di prestazioni di sostegno al reddito (indennità di disoccupazione e integrazioni salariali). I dati mostrano anche che il peso di coloro che si sono pensionati partendo da uno stato di attivo contribuente privato è superiore per gli uomini rispetto alle donne (54,5 per cento, contro 29,8), mentre l’inverso accade nel comparto pubblico (22,3 per cento, contro 59,3). Questa inversione è con ogni probabilità da ascrivere alla minore anzianità contributiva che le donne maturano mediamente nel settore privato rispetto a quello pubblico.

Se si escludono i silenti, i destinatari di prestazioni a sostegno del reddito e gli altri individui con contribuzione non ordinaria (volontaria, solidarietà, figurativa, riscatto), gli individui che per effetto di “Quota 100” hanno lasciato una posizione lavorativa attiva, potenzialmente liberando una posizione per nuovi occupati, sono 177.696 nel settore

Tab. 11 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 per ultima condizione lavorativa e genere

	Donne	Uomini	Totale
Attivi contribuenti, di cui:	105.711	200.586	306.297
Settore privato	35.399	142.297	177.696
Settore pubblico	70.312	58.289	128.601
Beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito	5.334	25.955	31.289
Altro (volontari, fondi di solidarietà, figurativi e riscatti)	2.118	6.323	8.441
Silenti, di cui:	5.437	28.396	33.833
Settore privato	5.319	28.243	33.562
Settore pubblico	118	153	271
Totale	118.600	261.260	379.860

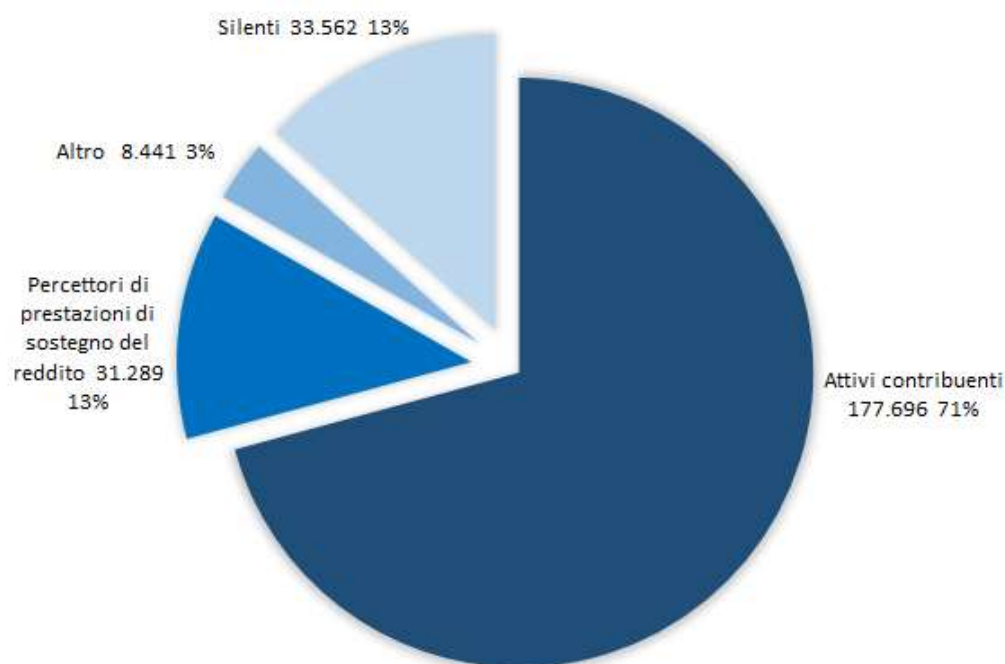
Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” dell’INPS.

³³ Si veda la nota 17.

privato e 128.601 in quello pubblico³⁴. In particolare, lo spaccato sul comparto privato (fig. 8) mostra che “Quota 100” è stata utilizzata per circa il 71 per cento per lasciare il lavoro in corso, per il 13 per cento da silenti, per un ulteriore 13 per cento da soggetti in difficoltà lavorative (percettori di ammortizzatori) e per il 3 per cento da proseguitori volontari e soggetti in altra condizione³⁵.

Le uscite con “Quota 100” hanno riguardato in proporzioni diverse anche le varie branche settoriali o istituzionali all’interno dello stesso comparto. La tabella 12 contiene il numero medio annuale delle pensioni “Quota 100” relative al comparto privato per settori ATECO, decorrenti tra aprile 2019 e dicembre 2021, in percentuale della base occupazionale del 2019³⁶. Mediamente ogni anno le uscite con “Quota 100” hanno riguardato lo 0,4 per cento dell’occupazione privata.

Fig. 8 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 per ultima situazione lavorativa nel comparto privato



Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” dell’INPS.

³⁴ In linea di principio, il *turnover* più rapido poteva essere atteso nel comparto privato, dove modalità e tempi di assunzione possono essere stabiliti a livello del singolo datore di lavoro, mentre nelle Amministrazioni pubbliche sono necessarie complesse procedure concorsuali. Tuttavia, da un lato, la pandemia da COVID-19 e il prolungato *lock-down* hanno rallentato o addirittura sospeso le assunzioni nel settore privato e, dall’altro, i fabbisogni di nuovo personale per la realizzazione dei molteplici progetti connessi al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) ha inaugurato una fase di assunzioni più intense e rapide nel pubblico.

³⁵ Per il comparto pubblico lo spaccato per ultima condizione lavorativa è poco significativo perché la categoria degli attivi è quella di gran lunga prevalente.

³⁶ Il raffronto avviene con il complesso della base occupazionale privata misurata come *stock* medio annuo, nell’insieme di tutti i lavoratori dipendenti e di tutti i lavoratori indipendenti (Rilevazione campionaria sulle forze di lavoro, Istat).

Tab. 12 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 nel settore privato per branca economica
(in percentuale degli occupati)

	Nord	Centro	Sud e Isole	Italia
Trasporto e magazzinaggio	1,1	1,2	1,4	1,2
Attività finanziarie e assicurative	0,4	0,9	1,1	0,6
Industria escluse le costruzioni	0,4	0,6	0,7	0,5
Costruzioni	0,3	0,3	0,4	0,3
Servizi di informazione e comunicazione	0,2	0,4	0,3	0,3
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	0,3	0,3	0,2	0,3
Istruzione e sanità (al netto della PA)	-	-	-	0,2
Servizi alle imprese	0,2	0,2	0,2	0,2
Servizi di alloggio e di ristorazione	0,2	0,2	0,1	0,2
Altri servizi collettivi e personali	0,1	0,2	0,1	0,1
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,1	0,1	0,1	0,1
Totale	-	-	-	0,4

Fonte: elaborazioni su dati Istat, "Rilevazione delle forze di lavoro" e INPS, "Monitoraggio dei pensionamenti con "Quota 100".

Il settore che ha visto il flusso in uscita relativamente più intenso è il "Trasporto e magazzinaggio" (1,2 per cento), dove la gravosità delle mansioni ha plausibilmente spinto a sfruttare il nuovo canale pensionistico. Uscite significative sono state registrate anche nel settore "Finanza e assicurazioni" (0,6 per cento) e in quello dell'"Industria" in senso stretto (0,5 per cento): sul primo potrebbero aver influito i processi di ristrutturazione degli organici in corso già da tempo, mentre sul secondo la prevalenza di mansioni manuali faticose. Con riferimento a questi primi tre settori per intensità di ricorso a "Quota 100", è possibile inoltre osservare che le percentuali sono crescenti passando dal Nord, al Centro e al Mezzogiorno. Una spiegazione potrebbe risiedere nel fatto che le ristrutturazioni degli organici negli ultimi anni hanno interessato soprattutto il Mezzogiorno come area economicamente più debole e più esposta alle crisi. Un'altra spiegazione potrebbe essere che "Quota 100" ha reso possibile il pensionamento anticipato anche a soggetti con carriere più corte, più presenti al Mezzogiorno rispetto al resto del Paese. Il tema viene affrontato anche nel capitolo 6 dove si sviluppa un modello econometrico di regressione logistica per spiegare l'adesione a "Quota 100". Nel capitolo si evidenzia come la collocazione geografica risulti non significativa quando utilizzata assieme ad altre caratteristiche individuali e di contesto.

A confronto con queste percentuali del comparto privato, il drenaggio che "Quota 100" ha esercitato sull'occupazione nel comparto pubblico appare significativamente superiore (tab. 13)³⁷. Mediamente, tra il 2019 e il 2021, le uscite con "Quota 100" sono ammontate ogni anno a circa l'1,3 per cento dell'occupazione pubblica.

³⁷ Il raffronto avviene con il complesso della base occupazionale pubblica misurata come *stock* al 31 dicembre del 2019, nell'insieme di tutti i lavoratori dipendenti di ogni comparto (Conto annuale, RGS).

Tab. 13 – Domande accolte del settore pubblico per branca
(in percentuale degli occupati)

	Nord	Centro	Sud e Isole	Italia
Funzioni centrali e altre funzioni non ripartibili per territorio ⁽¹⁾	-	-	-	2,9
Regione e Autonomia locale	1,4	2,0	3,5	2,2
Azienda o Ente del SSN	0,8	1,1	1,6	1,1
Scuola, formazione e università pubblica ⁽²⁾	-	-	-	0,1
Totale	-	-	-	1,3

Fonte: elaborazioni su dati RGS, “Conto annuale” e INPS, “Monitoraggio dei pensionamenti con “Quota 100””.
(1) Secondo la classificazione del Conto annuale: “Funzioni centrali”, “Comparto autonomo e fuori comparto”, “Personale in regime di diritto pubblico”. – (2) I professori e i ricercatori universitari, che il Conto annuale inserisce all’interno del “Personale in regime di diritto pubblico”, sono riclassificati all’interno di “Scuola, formazione e università pubblica”.

Nel settore pubblico la branca che ha visto il deflusso relativamente più intenso è quella delle “Funzioni non territorializzabili” (2,9 per cento), rispetto alle quali è tenuto distinto il settore dell’“Istruzione” in cui “Quota 100” ha inciso relativamente meno (0,1 per cento). Le pensioni con “Quota 100” hanno inciso in misura rilevante sulla base occupazionale degli Enti locali (2,2 per cento); qui si ripresenta l’evidenza già citata per alcuni settori del comparto privato, con il Mezzogiorno che fa registrare il più intenso ricorso a “Quota 100” (3,5 per cento), seguito dal Centro (2,0 per cento) e poi dal Nord (1,4 per cento). Nella “Sanità” il peso di “Quota 100” è stato leggermente al di sotto della media del comparto pubblico ma comunque più importante rispetto all’omologo settore nel comparto privato. Anche in questo caso il deflusso si è manifestato di più nel Mezzogiorno (1,6 per cento) e meno nel Centro (1,1 per cento) e nel Nord (0,8 per cento)³⁸.

La maggiore incidenza di “Quota 100” sulla base occupazionale pubblica rispetto a quella privata riflette le ragioni che sono già state suggerite in precedenza³⁹: l’anzianità mediamente superiore (il limite dei 38 anni di contributi è meno vincolante che nel privato); gli importi delle pensioni mediamente più elevate (con un effetto reddito meno rilevante che nel privato nella scelta di lasciare o proseguire il lavoro); gli anticipi, rispetto ai primi requisiti ordinari, mediamente inferiori, da cui discendono riduzioni degli assegni pensionistici più contenute che nel privato.

³⁸ L’effetto di “Quota 100” nel settore della sanità, e in maniera particolare nel Mezzogiorno (si veda paragrafo successivo), è purtroppo coinciso con il sovraccarico di lavoro che il personale ospedaliero ha dovuto fronteggiare nelle fasi più acute della pandemia da COVID-19, soprattutto nella prima metà del 2020.

³⁹ Su un totale di 306.297 attivi contribuenti che hanno scelto “Quota 100” entro il 31 dicembre 2021, il 58 per cento proviene dal settore privato e il 42 da quello pubblico. Si tratta di quote molto più simili tra loro rispetto ai pesi di privati e pubblici sugli occupati totali: nel 2019, circa 16 milioni di dipendenti privati – poco meno di 20,3 milioni se si considerano anche i lavoratori indipendenti – contro circa 3,2 milioni di quelli pubblici (dati Istat, “Occupazione regolare e irregolare per branca di attività e popolazione”, e dati RGS, “Conto annuale”).

2.8 Il ricorso a “Quota 100” sul territorio

La distribuzione geografica dei pensionamenti con “Quota 100” (fig. 9, primo pannello) mostra una relativa concentrazione nel Nord, soprattutto in Lombardia, e nel Lazio. Nello spaccato per comparto (si veda fig. 1A in “Appendice”), i lavoratori autonomi che ricorrono a “Quota 100” sono concentrati soprattutto nel Nord, i dipendenti privati nel Nord e nel Lazio, i lavoratori pubblici invece più omogeneamente distribuiti su tutte le macroaree del Paese e con i valori più elevati in Campania, Lazio, Lombardia e Sicilia. I valori assoluti dipendono, ovviamente, dalla popolosità delle regioni e dalle caratteristiche del mercato del lavoro sia in termini di tassi di occupazione che di continuità e durata delle carriere (fattori necessari per soddisfare il requisito di anzianità contributiva per “Quota 100” e, più in generale, per le uscite anticipate).

Se confrontato con il numero di occupati su base regionale del 2019 (fig. 9, secondo pannello), il numero medio sul triennio 2019-2021 dei pensionati con “Quota 100” mostra un’incidenza significativamente maggiore al Mezzogiorno rispetto al Centro-Nord; in particolare, i valori più elevati si registrano in Basilicata, Molise, Sardegna e Sicilia. Fa eccezione la Liguria che si distingue dal resto delle regioni del Nord. La sostanziale modifica della mappatura rispecchia la distribuzione regionale della base occupazionale che per oltre la metà si colloca in Lombardia (19,2 per cento), Lazio (10,2 per cento), Veneto (9,3 per cento), Emilia Romagna (8,7 per cento) e Piemonte (7,8 per cento).

Anche il confronto con il complesso delle pensioni anticipate (inclusa “Quota 100”) sul triennio 2019-2021 mostra la prevalenza delle regioni del Mezzogiorno⁴⁰. In questo caso, i valori più elevati sono delle due Isole e di Lazio, Campania e Basilicata (fig. 9, terzo pannello). Nonostante il numero dei pensionati con “Quota 100” sia superiore al Nord, l’inferiore anzianità media che contraddistingue i lavoratori del Mezzogiorno⁴¹ fa sì che la possibilità di uscita con un requisito di anzianità ridotto di quattro-cinque anni rispetto a quello delle anticipate faccia crescere le uscite in proporzioni maggiori che nel Centro-Nord.

Nel complesso si può affermare che in termini relativi – rispetto sia alla base occupazionale che al normale flusso di nuove pensioni anticipate – la riduzione degli occupati per il canale di “Quota 100” è stata più intensa al Mezzogiorno che al Centro-Nord, ossia proprio dove i tassi di occupazione sono minori, soprattutto quelli dei giovani e delle donne⁴². Nel dibattito che ha accompagnato il passaggio parlamentare del DL

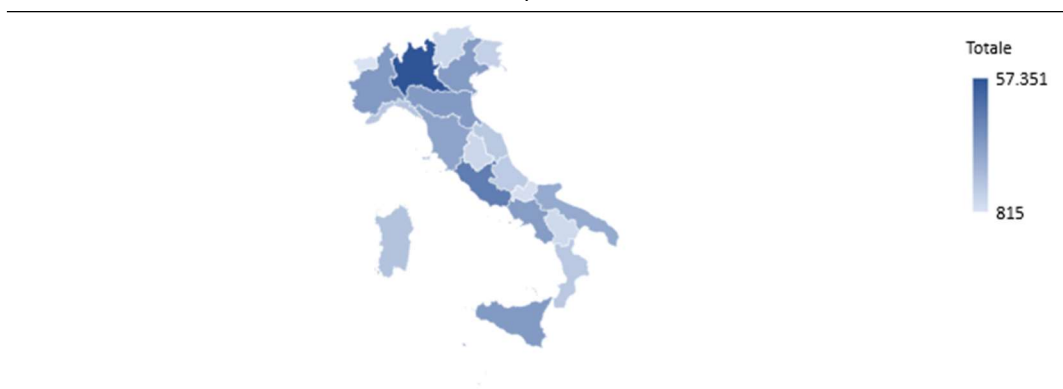
⁴⁰ Si fa riferimento al canale della pensione anticipata perché è quello più simile a “Quota 100”, con cui condivide un livello elevato del requisito di anzianità contributiva.

⁴¹ La più bassa anzianità è conseguenza delle maggiori criticità nel mercato del lavoro della macroarea: ingressi ritardati al primo lavoro, maggiore diffusione del precariato, percorsi di carriera mediamente più discontinui dovuti anche a periodi di disoccupazione o sottoccupazione.

⁴² Nel 2019, il tasso di occupazione nella fascia di età tra 18 e 29 anni è stato pari al 49,8 per cento nel Nord, 40,3 nel Centro e 26,2 nel Mezzogiorno. Nello stesso anno il tasso di occupazione delle donne è stato pari al 60,5 per cento nel Nord, 56,5 nel Centro e 33,2 nel Mezzogiorno.

Fig. 9 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 per regione di residenza e complesso delle gestioni

Distribuzione delle pensioni "Quota 100"



Incidenza delle pensioni "Quota 100" (in percentuale degli occupati)



Incidenza delle pensioni "Quota 100" (in percentuale delle pensioni anticipate) (1)



Fonte: elaborazioni su dati INPS, "Monitoraggio di "Quota 100"" e "Monitoraggio dei flussi di pensionamento" e Istat, "Rilevazione delle forze di lavoro".

(1) Al denominatore è considerato il valore medio, sul triennio 2019-2021, del complesso delle pensioni anticipate inclusa "Quota 100".

4/2019 è stata a lungo valutata la possibilità che ogni nuovo pensionato potesse essere sostituito da nuova occupazione⁴³. Tuttavia, va considerato che il triennio in cui è stato

⁴³ L'effetto complessivo di "Quota 100", e più in generale di una velocizzazione dei pensionamenti, sull'occupazione dipende da diversi fattori. Da un lato, la sostituzione con nuova occupazione potrebbe essere più probabile nelle regioni più sviluppate, dove il tessuto imprenditoriale è più forte e dinamico; infatti, è plausibile che in queste stesse regioni le imprese abbiano convenienza a ricostituire subito pieni organici

possibile acquisire il diritto a “Quota 100” è ampiamente coinciso con la crisi sanitaria, il *lock-down* e il prolungato blocco dei licenziamenti, tutti fattori che sicuramente hanno ostacolato il *turnover*, rendendo complicato valutare *ex post* gli effetti sull’occupazione del canale di pensionamento.

2.9 Uno sguardo ai primi mesi del 2022: la prosecuzione di “Quota 100” e i primi dati di “Quota 102”

Nel 2022 hanno decorrenza le pensioni di coloro che avevano già maturato i requisiti per “Quota 100” negli anni precedenti e li esercitano successivamente, di coloro che hanno maturato i requisiti per “Quota 100” negli ultimi mesi del 2021 e, contemporaneamente, di coloro che scelgono di avvalersi di “Quota 102”.

Nei primi tre mesi del 2022 sono pervenute all’incirca 12.100 nuove domande relative a “Quota 100”: poco meno di 6.200 nel mese di gennaio, 3.700 circa nel mese di febbraio e 2.200 nel mese di marzo. L’85 per cento delle domande proviene dal settore privato (7.600 lavoratori dipendenti e 2.700 lavoratori autonomi) e il restante 15 per cento (circa 1.800 domande) da quello pubblico.

Le domande accolte sono circa 4.700, pari al 39 per cento del totale delle pervenute e all’87 per cento di quelle sinora lavorate. La quasi totalità (99 per cento) ha decorrenza nel 2022. Le domande respinte sono 675, pari a circa il 6 per cento del totale delle pervenute e al 13 per cento delle lavorate. Infine, le domande ancora giacenti sono circa 6.700, poco più della metà di quelle pervenute.

Tra le domande accolte, il 67 per cento è stato liquidato nella gestione dei dipendenti privati (poco meno di 3.150 nuove pensioni), il 29 per cento nelle gestioni dei lavoratori autonomi (poco meno di 1.350 nuove pensioni); solo il 4 per cento ha riguardato le gestioni dei dipendenti pubblici (poco più di 200 nuove pensioni). Nello spaccato per genere, circa il 75 per cento dei nuovi pensionati con “Quota 100” sono uomini (circa 3.500).

Le 4.700 domande presentate e accolte nel corso del primo trimestre del 2022 si vanno ad aggiungere alle oltre 5.400 domande presentate e accolte fino al 31 dicembre 2021 ma con decorrenza 2022 (già oggetto di analisi nei precedenti paragrafi).

(hanno domanda da soddisfare e programmi di produzione da portare avanti), le professionalità necessarie a rimpiazzare gli uscenti siano già disponibili e l’incontro tra domanda e offerta di lavoro possa realizzarsi in tempi relativamente brevi. Tuttavia, da un altro punto di vista, sono proprio le regioni con economie deboli e poca domanda di lavoro quelle più esposte al problema della cosiddetta *lump-of-labour* secondo cui, in un mercato del lavoro di dimensioni limitate e stagnante, gli anziani occupati sino a età avanzate sottraggono spazio ai più giovani che rischiano di essere marginalizzati con depauperamento del loro capitale umano e a lungo andare effetti negativi anche sulle potenzialità di crescita dell’economia e della società nel suo complesso. In queste regioni, però, le professionalità potrebbero non essere subito disponibili per sostituire gli uscenti e le imprese meno pronte ad affrontare con priorità la ricerca di nuove figure.

Come si è visto in precedenza, le domande giacenti al 31 dicembre 2021 sono quasi 39.000 che, aggiunte alle 6.700 giacenti tra le pervenute nel primo trimestre 2022, formano uno *stock* di oltre 45.000 domande. Applicando la percentuale di accoglimento delle domande registrata nel 2021 – pari al 79 per cento – tale *stock* si tradurrebbe in poco meno di 36.000 nuove pensioni decorrenti dal 2022.

Inoltre, a questo ritmo, se nel corso dell'anno si confermerà il trend delle domande definitive rilevato nel 2021, si può stimare che entro la fine del 2022 le ulteriori domande accolte di "Quota 100" potranno essere circa 35.000, per un totale di circa 80.000 nell'intero anno. Nel complesso, nel 2022 le domande accolte per "Quota 100" saranno ancora numerose, anche se in numero significativamente inferiore rispetto agli anni del triennio 2019-2021.

Nei primi cinque mesi del 2022 sono inoltre pervenute le prime domande di "Quota 102": circa 3.860, di cui il 58 per cento dal comparto pubblico e la restante parte da quello privato. Alla data in cui questo lavoro è chiuso, sono state lavorate solamente 772 domande – il 20 per cento del totale – e circa la metà di queste è stata accolta.

3. I tassi di adesione

Sulla base dei dati di monitoraggio e di altre informazioni a disposizione dell'INPS è possibile calcolare i tassi di adesione (*take-up*) effettivi a "Quota 100" e confrontarli con le ipotesi alla base delle quantificazioni della Relazione tecnica del DL 4/2019. Le differenze tra *take-up* ipotizzati ed effettivi rappresentano la principale determinante dello scostamento tra spesa preventivata e spesa effettiva.

Oltre ai dati di monitoraggio di "Quota 100", il calcolo dei *take-up* effettivi si avvale dei più recenti *database* degli assicurati alle gestioni dell'INPS, necessari per identificare la platea dei potenziali interessati allo specifico canale di pensionamento⁴⁴.

Sulla base di tali informazioni è inoltre possibile costruire altre statistiche rilevanti per una migliore comprensione del ricorso a "Quota 100": 1) i soggetti che si sono pensionati a partire da aprile 2019 (prima data utile); 2) l'età e l'anzianità alla decorrenza della pensione "Quota 100"; 3) il "ritardo" nell'utilizzo di "Quota 100", espresso come numero di mesi sia tra l'età al pensionamento e il requisito minimo di 62 anni, sia tra l'anzianità al pensionamento e il requisito minimo di 38 anni; 4) i "ritardi" al netto delle finestre per la decorrenza della pensione; 5) la data della prima decorrenza possibile per "Quota 100", ovvero l'anno e il mese in cui sono soddisfatti i requisiti di

⁴⁴ Il *database* è rilasciato con frequenza annuale dal Servizio Coordinamento statistico attuariale dell'INPS. Esso copre tutte le gestioni amministrate dall'INPS (dipendenti privati e pubblici e lavoratori autonomi comprensivi dei parasubordinati) ed è costruito a partire da un campione che conta quasi il 12 per cento dell'universo dei contribuenti. Il campione casuale è estratto dall'archivio anagrafico relativo ai soggetti viventi al 31 dicembre di ogni anno con almeno un contributo versato in una delle gestioni INPS e contiene un'elaborazione degli estratti conto contributivi dei soggetti selezionati che sintetizza le informazioni relative alle diverse anzianità e retribuzioni. Il *database* viene utilizzato in primo luogo dall'INPS per l'elaborazione di Bilanci tecnici e la valutazione di modifiche normative. Viene inoltre utilizzato dalla Ragioneria Generale dello Stato per l'elaborazione del rapporto "Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio sanitario", dall'UPB per le proprie stime e analisi e dalla Corte dei Conti.

età e anzianità e decorse le finestre; 6) l'entità dell'anticipo rispetto ai requisiti ordinari più vicini della pensione di vecchiaia o di quella anticipata; 7) l'età alla data in cui sono raggiunti i primi requisiti ordinari utili per il pensionamento di vecchiaia o anticipato (termine del beneficio di "Quota 100" e trasformazione in pensione ordinaria).

Il *take-up* effettivo è calcolato come rapporto tra i pensionati effettivi con "Quota 100" e la platea dei complessivi aventi diritto. Poiché, dopo la maturazione dei requisiti, la scelta di ricorrere a "Quota 100" può avvenire anche a distanza di tempo, nel calcolo si adotta lo stesso approccio a due stadi seguito nella Relazione tecnica del DL 4/2019: i *take-up* sono distinti per anno di acquisizione del diritto e poi, ulteriormente, per anno di esercizio dello stesso (fig. 10). Più in particolare, con riferimento a coloro che maturano il diritto nel 2019, si possono calcolare i *take-up* del primo anno (lo stesso 2019), ritardati di un anno (2020) e ritardati di due anni (2021); mentre con riferimento a coloro che maturano il diritto nel 2020, si possono calcolare i *take-up* del primo anno (lo stesso 2020) e quelli ritardati di un anno (2021). Non si considerano coloro che maturano il diritto nel 2021 perché, ai fini del calcolo, sarebbe necessario disporre del campione degli assicurati alle gestioni dell'INPS aggiornato al 31 dicembre 2020 che è ancora in fase di validazione. A ogni modo, con riferimento a questo gruppo di lavoratori sarebbe stato possibile osservare le scelte di pensionamento solo nel primo anno (lo stesso 2021) e al più nei primi mesi del 2022.

Sul piano operativo, all'interno del *database* degli assicurati al 31 dicembre 2018 sono stati individuati i soggetti che maturavano i requisiti di "Quota 100" entro il 2019 distinguendoli per sesso e per comparto (dipendenti privati, lavoratori autonomi e dipendenti pubblici). Questi soggetti, ovvero coloro che avrebbero potuto pensionarsi con "Quota 100" già a partire dal 2019, sono ripartibili in due gruppi (le prime due colonne della fig. 10): 1) lo *stock*, costituito da coloro che soddisfacevano i requisiti già al 31 dicembre 2018 e che potevano accedere al pensionamento da aprile 2019 se appartenenti al settore privato o da agosto 2019 se appartenenti al settore pubblico; 2) coloro che hanno maturato i requisiti nel corso del 2019 e che, pertanto, potevano accedere al pensionamento da maggio 2019 se appartenenti al settore privato e da agosto 2019 altrimenti. Analogamente si è proceduto con la rilevazione degli assicurati alle gestioni dell'INPS al 31 dicembre 2019, per individuare i soggetti che hanno maturato i requisiti di "Quota 100" durante il 2020. Si precisa che coloro che liquiderebbero in regime di cumulo sono assegnati all'ultima gestione di contribuzione.

Fig. 10 – Schema delle coorti che possono accedere a "Quota 100" tra il 2019 e il 2021

Esercizio del diritto	Requisiti maturati entro il 2018 (<i>stock</i>)	Requisiti maturati nel corso del 2019	Requisiti maturati nel corso del 2020	Requisiti maturati nel corso del 2021
	Pensionamento:	Pensionamento:	Pensionamento:	Pensionamento:
	nel 2019	nel 2019	-	-
	nel 2020	nel 2020	nel 2020	-
	nel 2021	nel 2021	nel 2021	nel 2021

Se “t” è l’anno di maturazione del diritto, il *take-up* nello stesso anno è dato dal rapporto tra il numero di coloro che accedono a “Quota 100” nell’anno “t”⁴⁵ all’interno della platea complessiva di quelli che maturano il diritto nell’anno “t” e la numerosità di questa stessa platea⁴⁶. Il *take-up* nell’anno “t+1”, successivo a quella di maturazione del diritto, è dato dal rapporto tra il numero di coloro che accedono a “Quota 100” nell’anno “t+1” all’interno della platea di quelli che hanno maturato il diritto nell’anno “t” e non lo hanno ancora esercitato e la numerosità di questa stessa platea⁴⁷. Il *take-up* nell’anno “t+2” è dato dal rapporto tra il numero di coloro che accedono a “Quota 100” nell’anno “t+2” all’interno della platea di quelli che hanno maturato il diritto nell’anno “t” e non lo hanno esercitato né in “t” né in “t+1” e la numerosità di questa stessa platea.

3.1 I tassi di adesione per anno di acquisizione e di esercizio del diritto

Le tabelle 14 e 15 riportano le stime dei *take-up* per anno di maturazione del diritto e anno del suo esercizio, distinguendo per genere e per comparto.

Guardando al totale di uomini e donne nel triennio 2019-2021, i diritti sorti entro il 2019 sono stati esercitati da quasi la metà degli aventi diritto (49 per cento, tab. 14), senza significative distinzioni per comparto. Se, invece, si analizza il dettaglio per anno di esercizio del diritto, la maggior parte degli aventi diritto (39 per cento) ha fatto ricorso a “Quota 100” nello stesso anno in cui ne ha acquisito il diritto (2019) e tale *take-up* diminuisce sensibilmente negli anni successivi (al 14 per cento a un anno di distanza, ossia nel 2020, e al 4 per cento a due anni di distanza, ossia nel 2021). Il *take-up* nello stesso anno di maturazione del diritto è più elevato per i lavoratori privati che per i pubblici⁴⁸.

Lo spaccato per genere (tab. 14, secondo e terzo pannello) conferma le stesse tendenze tra anni di esercizio diversi all’interno dello stesso comparto. Il *take-up* nello stesso anno di maturazione del diritto è del 40 per cento per gli uomini e del 36 per cento per le donne, mentre quello complessivo (sul triennio 2019-2021) è del 50 per cento per gli uomini e del 48 per cento per le donne. Un elemento rilevante che emerge è il più alto *take-up* delle donne del comparto pubblico rispetto alle donne del comparto privato.

⁴⁵ Sono inclusi i lavoratori che vedono decorrere la pensione al più tardi da aprile dell’anno “t+1” se appartenenti al comparto privato e da agosto “t+1” se appartenenti al comparto pubblico. In altri termini, le pensioni che decorrono l’anno successivo per il solo fatto che devono scontare le finestre (tre mesi per i privati e sei mesi per i pubblici) sono accomunate, ai fini del calcolo del numeratore dei *take-up*, alle pensioni che decorrono nell’anno “t”.

⁴⁶ Nella terminologia delle valutazioni comportamentali negli esperimenti naturali o nei quasi-esperimenti è la platea dei cosiddetti “esposti”.

⁴⁷ La platea è sempre quella che matura i requisiti di età e anzianità in “t” ma depurata di coloro che hanno già esercitato il diritto.

⁴⁸ Si registra una differenza di circa 4 punti percentuali tra comparto privato e comparto pubblico.

Tab. 14 – I take-up dei lavoratori che maturano i requisiti nel 2019 (1)
(percentuali)

	Nell'anno di compimento dei requisiti	Un anno dopo	Due anni dopo	Totale
<i>Totale</i>				
Lavoratori privati	40	13	3	49
Dipendenti pubblici	36	18	6	50
Totale	39	14	4	49
<i>Uomini</i>				
Lavoratori privati	42	13	3	51
Dipendenti pubblici	34	16	6	48
Totale	40	14	4	50
<i>Donne</i>				
Lavoratori privati	34	12	2	43
Dipendenti pubblici	38	19	5	52
Totale	36	16	4	48

Fonte: elaborazioni su *database* annuali dei contribuenti alle gestioni INPS integrati con le informazioni del monitoraggio su "Quota 100".

(1) I totali di riga e di colonna non corrispondono alla somma delle voci nelle righe e nelle colonne perché le singole celle si riferiscono a gruppi di numerosità diversa e le relative percentuali devono essere ponderate. Infatti, la platea è sempre quella che matura i requisiti di età e anzianità in uno specifico anno depurata di coloro che hanno già esercitato il diritto in precedenza. Inoltre, al numeratore compaiono i pensionati rilevati in base alla gestione di liquidazione, mentre al denominatore la platea potenziale è rilevata in base alla gestione di ultima contribuzione (in un numero limitato di casi quest'ultima non corrisponde a quella di liquidazione, fenomeno che si verifica principalmente per i lavoratori autonomi).

Tab. 15 – I take-up dei lavoratori che maturano i requisiti nel 2020 (1)
(percentuali)

	Nell'anno di compimento dei requisiti	Un anno dopo	Due anni dopo	Totale
<i>Totale</i>				
Lavoratori privati	36	9	-	42
Dipendenti pubblici	52	13	-	58
Totale	41	10	-	47
<i>Uomini</i>				
Lavoratori privati	36	9	-	42
Dipendenti pubblici	42	12	-	49
Totale	37	10	-	43
<i>Donne</i>				
Lavoratori privati	36	10	-	42
Dipendenti pubblici	60	14	-	66
Totale	48	11	-	54

Fonte: elaborazioni su *database* annuali dei contribuenti alle gestioni INPS integrati con le informazioni del monitoraggio su "Quota 100".

(1) I totali di riga e di colonna non corrispondono alla somma delle voci nelle righe e nelle colonne perché le singole celle si riferiscono a gruppi di numerosità diversa e le relative percentuali devono essere ponderate. Infatti, la platea è sempre quella che matura i requisiti di età e anzianità in uno specifico anno depurata di coloro che hanno già esercitato il diritto in precedenza. Inoltre, al numeratore compaiono i pensionati rilevati in base alla gestione di liquidazione, mentre al denominatore la platea potenziale è rilevata in base alla gestione di ultima contribuzione (in un numero limitato di casi quest'ultima non corrisponde a quella di liquidazione, fenomeno che si verifica principalmente per i lavoratori autonomi).

La stessa analisi dei *take-up* è stata effettuata per i diritti sorti nel 2020 ed esercitati nel 2020 o nel 2021⁴⁹. Guardando al totale di uomini e donne nel biennio 2020-21, i diritti sorti nel 2020 sono stati esercitati da poco meno della metà degli aventi diritto (47 per cento, tab. 15)⁵⁰. Il *take-up* nello stesso anno di acquisizione del diritto (2020) non mostra nel complesso significative differenze rispetto all'omologo valore riferito a quelli che acquisiscono il diritto nel 2019. Differenze si riscontrano invece nello spaccato per comparti: il *take-up* dei lavoratori del settore privato passa dal 40 al 36 per cento, mentre quello dei pubblici dal 36 per cento al 52 per cento, soprattutto per effetto dei pensionamenti delle donne. È possibile che questa inversione rispecchi soprattutto le diverse caratteristiche delle coorti che raggiungono i requisiti nel 2019 (incluso l'“effetto *stock*”) e nel 2020. Il *take-up* nell'anno successivo (2021) si attesta a un livello inferiore all'omologo valore riferito a quelli che acquisiscono il diritto nel 2019 (10 per cento, contro 14), differenza che si ritrova sia nel complesso sia nello spaccato per comparto e per genere.

3.2 I tassi di adesione per età, anzianità, reddito, condizione lavorativa e regione

Le tabelle 16 e 17 e la figura 11 riportano i *take-up* di “Quota 100” con riferimento a diverse variabili. In particolare, la tabella 16 contiene i *take-up* per età e anzianità contributiva al momento della prima decorrenza utile per “Quota 100”. Generalmente i *take-up* decrescono all'aumentare dell'età e, in parte, dell'anzianità contributiva. Questo fenomeno dipende probabilmente dal fatto che età e anzianità contributiva al momento della prima decorrenza utile per “Quota 100” sono inversamente correlate con la variabile anticipo massimo a disposizione. La propensione a usare “Quota 100” è in genere più elevata per chi, alla maturazione del diritto, è più lontano dal raggiungimento dei requisiti

Tab. 16 – Spaccato per età e anzianità dei *take-up* alla prima decorrenza utile per “Quota 100” (1)
(percentuali)

Età / Anzianità	38	39	40	41	42	Totale
62	53	56	53	47	39	50
63	56	56	53	47	39	51
64	52	53	52	45	37	49
65	39	44	45	44	35	42
66	19	26	28	32	34	26
Totale	48	51	49	45	38	49

Fonte: elaborazioni su *database* annuali dei contribuenti alle gestioni INPS integrati con le informazioni del monitoraggio di “Quota 100”.

(1) Relativi ai soggetti con diritto acquisito entro il 31 dicembre 2019 e osservati sino al 31 dicembre 2021.

⁴⁹ Alla fine del 2022 il lavoro potrà essere aggiornato per includere quanti, maturato il diritto nel 2020, lo esercitano in “t+2”, ossia nel 2022.

⁵⁰ Non sono ancora noti i dati delle pensioni con diritto acquisito nel 2020 ed esercitato nel 2022.

Tab. 17 – Spaccato dei *take-up* per quintili di reddito e ultima condizione lavorativa pre “Quota 100” (1)
(percentuali)

Condizione lavorativa / Quintili di reddito	Contribuenti attivi	Disoccupati	Prosecutori volontari	Silenti	Totale
1	35	60	75	58	37
2	52	74	91	57	55
3	52	73	86	62	53
4	51	87	75	74	52
5	37	89	95	90	38
Totale	45	73	87	60	49

Fonte: elaborazioni su *database* annuali dei contribuenti alle gestioni INPS integrati con le informazioni del monitoraggio di “Quota 100”.

(1) Relativi ai soggetti con diritto acquisito entro il 31 dicembre 2019 e osservati sino al 31 dicembre 2021.

Fig. 11 – Spaccato dei *take-up* per regione di residenza (1)



Fonte: elaborazioni su *database* annuali dei contribuenti alle gestioni INPS integrati con le informazioni del monitoraggio di “Quota 100”.

(1) Relativi ai soggetti con diritto acquisito entro il 31 dicembre 2019 e osservati sino al 31 dicembre 2021.

ordinari: questi soggetti possono avvantaggiarsi di anticipi più lunghi se decidono di aderire a “Quota 100” subito e, se non aderiscono subito, hanno più tempo degli altri per ripensarci⁵¹. I *take-up* variano da un minimo del 19 per cento per i soggetti di 66 anni di

⁵¹ L’esercizio econometrico del paragrafo 6 permette di approfondire l’effetto dell’anticipo massimo sulla probabilità di aderire a “Quota 100” e, in particolare, di distinguerlo dall’effetto di età e anzianità contributiva. In presenza di una variabile esplicativa specifica per l’anticipo, la variabile anzianità ha un effetto positivo sulla probabilità di pensionamento perché coglie solo l’effetto che a carriere più lunghe corrispondono generalmente pensioni più elevate. La variabile età invece risulta statisticamente non significativa perché non è direttamente correlata con la lunghezza delle carriere e l’importo delle pensioni.

età e con anzianità contributiva di 38 anni a un massimo del 56 per cento per i soggetti di 62-63 anni di età e con anzianità contributiva di 38-39 anni.

La tabella 17 mostra i *take-up* per quintili di reddito e ultima condizione lavorativa *pre* “Quota 100”. Per i contribuenti attivi (che costituiscono l’81 per cento dei soggetti che si pensionano con “Quota 100”), i *take-up* sono più alti per il secondo, terzo e quarto quintile rispetto al primo e all’ultimo. Ciò è in parte spiegato dal fatto che i lavoratori con reddito medio-alto, partendo da pensioni di importo più elevato, si preoccupano relativamente meno delle riduzioni connesse a uscite anticipate rispetto ai requisiti ordinari. La riduzione dei *take-up* nel passaggio all’ultimo quintile si spiega probabilmente con il fatto che a redditi più elevati corrispondono mansioni lavorative fisicamente meno gravose e più gratificanti sul piano economico e motivazionale incentivando la permanenza al lavoro. Per i contribuenti attivi i *take-up* sono compresi tra il 35 per cento del primo quintile e il 52 per cento del secondo e terzo quintile. Rispetto ai contribuenti attivi, le altre categorie (disoccupati, proseguitori volontari e silenti) mostrano *take-up* significativamente più elevati e tendenzialmente crescenti con il reddito. Si tratta infatti di soggetti privi di occupazione e generalmente alla ricerca di una fonte di reddito. Il *take-up* medio dei disoccupati è del 73 per cento, quello dei proseguitori volontari⁵² è dell’87 per cento e quello dei silenti del 60 per cento.

La figura 11 riporta i *take-up* osservati per regione di residenza. Ad eccezione della Sicilia e della Sardegna, che mostrano i valori di *take-up* più elevati (rispettivamente 51 e 57 per cento), nel resto del Paese si registrano valori dei *take-up* abbastanza uniformi e leggermente più elevati al Centro-Nord (si passa dal 41 per cento della Calabria al 49 per cento di Abruzzo, Molise e Piemonte).

4. I tempi medi di anticipo rispetto al canale di pensionamento ordinario più prossimo

La combinazione dei *dataset* dell’anagrafe dei contribuenti e del monitoraggio sui pensionamenti con “Quota 100” rende possibile analizzare altri aspetti delle scelte di pensionamento. In questo paragrafo ci si concentra, ad esempio, sul numero medio di mesi di anticipo rispetto ai canali di pensionamento ordinari determinato dall’adesione a “Quota 100”. A tale scopo, è stato utilizzato, anziché l’universo dei pensionati con “Quota 100”, il campione dei contribuenti alle gestioni pensionistiche INPS, nel quale sono stati identificati tali pensionati.

Nelle figure 12 e 13 è riportato il numero delle pensioni ottenute con il canale “Quota 100”, con diritti acquisiti entro il 31 dicembre 2019 e liquidazione entro il 31 dicembre 2021, per numero di mesi di anticipo rispetto al più vicino dei canali di pensionamento

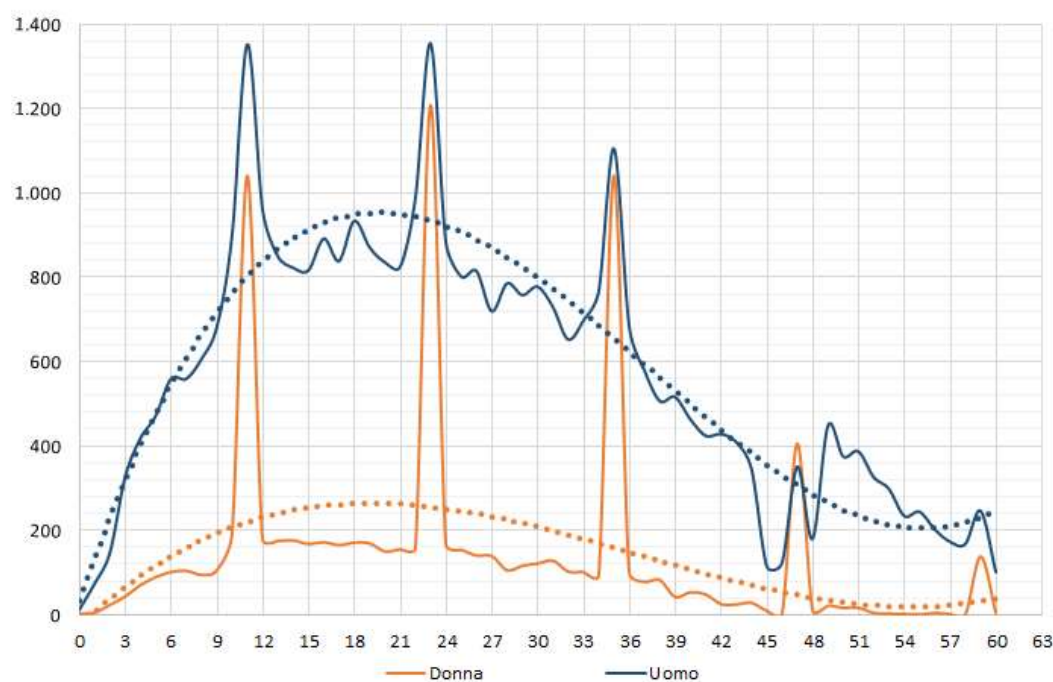
⁵² L’andamento erratico dei *take-up* dei proseguitori volontari in funzione del reddito dipende probabilmente dalle dimensioni ridotte della popolazione di riferimento all’interno del campione.

ordinario⁵³: quello per la vecchiaia e quello per l'anticipata. Mediamente "Quota 100" ha permesso un anticipo rispetto a questi canali di poco più di due anni⁵⁴. Disaggregati per genere, i dati riportano un anticipo medio maggiore tra gli uomini. Queste evidenze sono coerenti con le durate dell'anticipo già descritte nel paragrafo 2.

I picchi di pensionamento si concentrano in corrispondenza dei multipli di 12 mesi in conseguenza del fatto che nel settore dell'istruzione esiste la finestra fissa di settembre. Per questo comparto l'anticipo modale è di 24 mesi. In corrispondenza di queste uscite i pensionamenti delle donne raggiungono, e in alcuni casi superano, quelli degli uomini come conseguenza dell'elevata presenza di donne nel comparto dell'istruzione.

Oltre un terzo delle pensioni con "Quota 100" si colloca nell'intervallo di anticipo tra 12 e 24 mesi e ciò si verifica sia per gli uomini che per le donne. Anticipi tra 24 e 60 mesi riguardano quasi il 33 per cento delle donne e circa il 43 per cento degli uomini che usano

Fig. 12 – Distribuzione delle pensioni "Quota 100" per mesi di anticipo rispetto ai canali ordinari – Calcolo sui casi in cui la prima uscita utile sarebbe stata la pensione di vecchiaia (1)



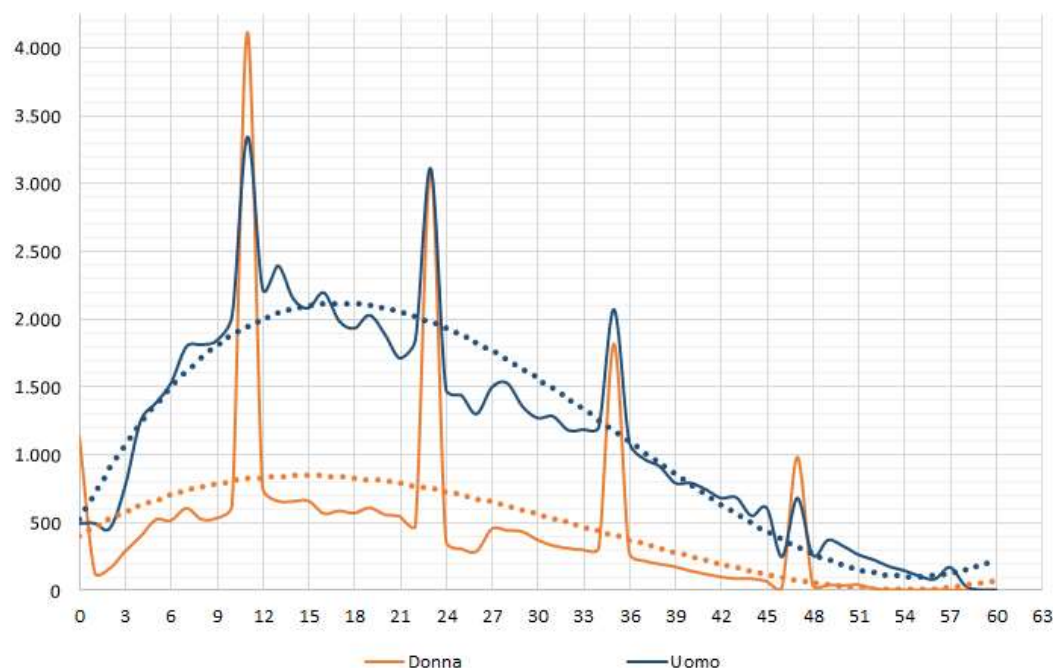
Fonte: elaborazioni su *database* annuali dei contribuenti alle gestioni INPS integrati con le informazioni del monitoraggio su "Quota 100".

(1) Pensioni "Quota 100" con diritti maturati entro il 31 dicembre 2019 e liquidazione entro il 31 dicembre 2021.

⁵³ L'anticipo è quello effettivo, inclusivo delle finestre di uscita.

⁵⁴ Per coloro che sono più vicini al pensionamento per vecchiaia l'anticipo medio è di poco superiore rispetto a quello di chi è più vicino al pensionamento per anticipata.

Fig. 13 – Distribuzione delle pensioni “Quota 100” per mesi di anticipo rispetto ai canali ordinari – Calcolo sui casi in cui la prima uscita utile sarebbe stata la pensione anticipata (1)



Fonte: elaborazioni su *database* annuali dei contribuenti alle gestioni INPS integrati con le informazioni del monitoraggio su “Quota 100”.

(1) Pensioni “Quota 100” con diritti maturati entro il 31 dicembre 2019 e liquidazione entro il 31 dicembre 2021.

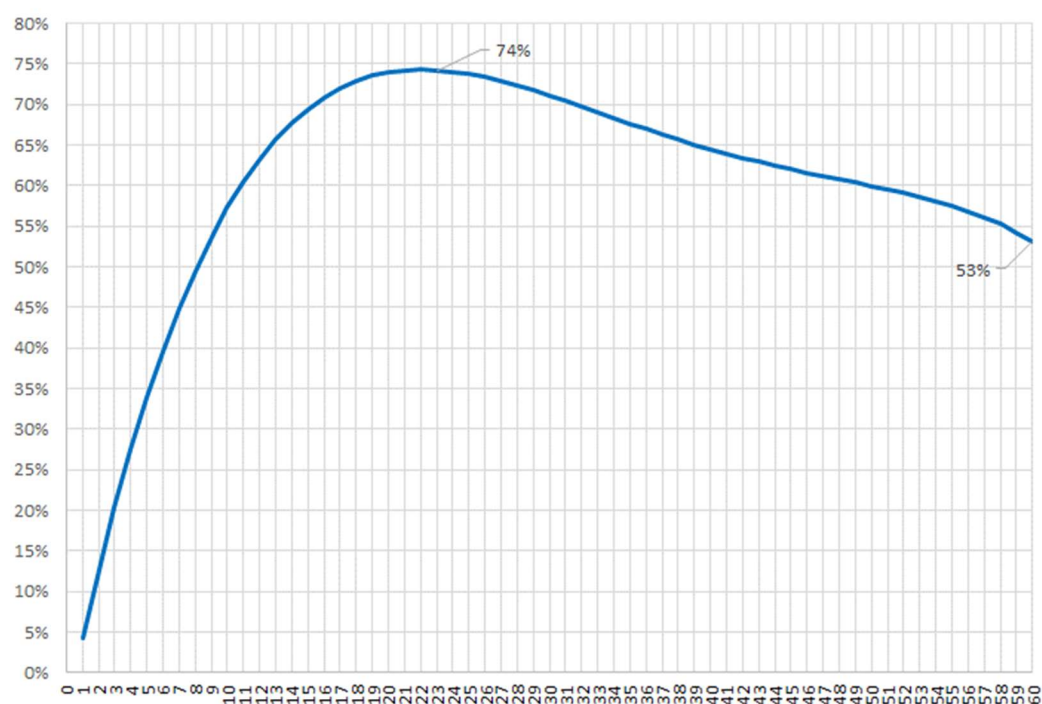
“Quota 100”. Infine, anticipi inferiori all’anno riguardano circa il 30 per cento delle donne e poco più del 20 per cento degli uomini.

È opportuno precisare che questi risultati sono limitati all’osservazione dei primi tre anni di vigenza di “Quota 100” (2019-2021). Tra un paio di anni, quando la platea degli assicurati che hanno maturato il diritto nel 2019 avrà completato il suo possibile transito in “Quota 100”, con molta probabilità si osserverà un aumento delle pensioni liquidate con anticipi inferiori a 24 mesi.

Per rendere più significativi i dati sugli anticipi è necessario rapportarli alle platee di tutti i lavoratori che acquisiscono il diritto di “Quota 100” ottenendo così i tassi di adesione. La figura 14 riporta il *take-up* totale (al 31 dicembre 2021) per gruppi accomunati dallo stesso anticipo possibile massimo⁵⁵ rispetto alla prima uscita utile ordinaria; si fa riferimento ai soggetti che maturano i requisiti di “Quota 100” nel 2019. Al denominatore compaiono tutti i lavoratori che hanno maturato il diritto a “Quota 100” entro il 2019 con un determinato valore massimo di anticipo. Al numeratore compaiono coloro che hanno maturato il diritto a “Quota 100” entro il 2019 con lo stesso valore massimo di anticipo

⁵⁵ Anche qui si includono le finestre di uscita.

Fig. 14 – *Take-up* per numero di mesi di anticipo rispetto al primo requisito utile per il pensionamento ordinario – Calcolo su chi matura il diritto entro il 31 dicembre 2019



Fonte: elaborazioni su *database* annuali dei contribuenti alle gestioni INPS integrati con le informazioni del monitoraggio su “Quota 100”.

del denominatore e che si sono pensionati con “Quota 100” entro il 31 dicembre 2021 (con un qualunque valore di anticipo effettivo)⁵⁶.

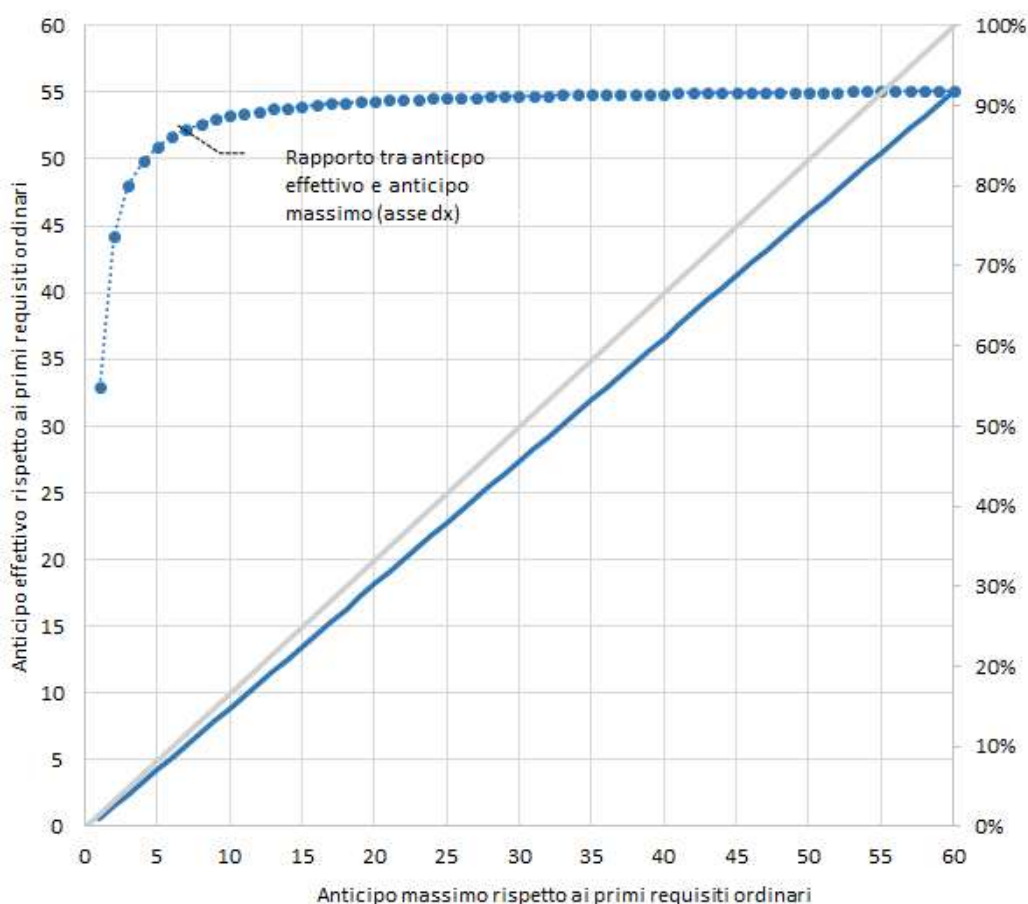
Al crescere del numero massimo di mesi per cui è possibile anticipare il pensionamento, la propensione a utilizzare “Quota 100” dapprima aumenta e poi comincia gradualmente a ridursi. Il *take-up* raggiunge il suo massimo, oltre 74 per cento, nella platea che utilizzando “Quota 100” ha avuto a disposizione un anticipo tra i 20 e i 25 mesi, e poi assume un *trend* decrescente quasi lineare sino a circa il 53 per cento per la platea che ha avuto a disposizione 60 mesi di anticipo. In altri termini, tra coloro che avevano a disposizione un anticipo massimo compreso tra i 20 e i 25 mesi (60 mesi), mediamente il 74 (53) per cento ha scelto di beneficiare di “Quota 100”. Come già accennato in precedenza, questi risultati sono limitati all’osservazione dei primi tre anni di sviluppo delle uscite per “Quota 100”. Tra due anni, ovvero quando la generazione di coloro che hanno maturato il requisito nel 2019 avrà in massima parte terminato il suo possibile transito in “Quota 100”, è probabile che aumenti la percentuale di adesioni di soggetti che al momento della maturazione del diritto avevano una possibilità di anticipo massimo

⁵⁶ La media dei *take-up* nella figura 14, ponderata per la numerosità delle platee che condividono i diversi anticipi, restituisce il *take-up* complessivo del 49,5 per cento della tabella 14.

compresa tra i 25 e i 60 mesi, fino a raggiungere o anche a superare il 70 per cento. Questi soggetti, infatti, hanno ancora la possibilità di pensionarsi con “Quota 100” dopo il 2021⁵⁷.

Nella figura 15 per ciascun valore di anticipo massimo teorico rispetto ai requisiti ordinari, è calcolato il numero medio di mesi di anticipo effettivo. Il rapporto tra anticipo effettivo e anticipo massimo si assesta poco sopra al 90 per cento per buona parte degli utilizzatori di “Quota 100”. Chi ha fatto ricorso a “Quota 100”, quindi, ha sfruttato mediamente gran parte dell’anticipo massimo rispetto ai requisiti ordinari.

Fig. 15 – Andamento dell’anticipo medio effettivo con “Quota 100”, in funzione dell’anticipo massimo teorico – Calcolo su chi matura i requisiti entro il 31 dicembre 2019



Fonte: elaborazioni su *database* annuali dei contribuenti alle gestioni INPS integrati con le informazioni del monitoraggio su “Quota 100”.

⁵⁷ L’esercizio econometrico del paragrafo 6 mostra che la probabilità di aderire a “Quota 100” è sempre crescente rispetto all’anticipo massimo a disposizione. In particolare, nei due decili di anticipo più alti la probabilità di aderire a quota 100 dei dipendenti privati (che sono circa la metà degli aderenti a “Quota 100”) è superiore al 70 per cento.

L'analisi e le caratteristiche dei *take-up* di "Quota 100" potranno rivelarsi utili per quantificare l'impatto finanziario di possibili future modifiche delle regole di pensionamento volte ad assicurare una maggiore flessibilità in uscita. Si hanno a disposizione stime del valore massimo che potrebbero assumere i *take-up* per ogni combinazione di età e anzianità in anticipo rispetto ai requisiti ordinari. Si tratta di valori massimi in quanto "Quota 100" non prevede alcuna riduzione dell'importo della pensione⁵⁸, mentre le ipotesi di riforma attualmente in discussione tra Governo e Parti sociali prevedono il ricalcolo contributivo o l'applicazione di penalizzazioni. Inoltre, bisogna anche considerare che le precarie condizioni del mercato del lavoro durante la crisi pandemica potrebbero aver favorito il pensionamento con "Quota 100".

5. Confronto con la Relazione tecnica

Alla luce dei dati di monitoraggio e delle analisi fin qui riportate è possibile valutare *ex post* gli effetti finanziari di "Quota 100" rispetto a quelli stimati originariamente nella Relazione tecnica del DL 4/2019.

È possibile innanzitutto confrontare i *take-up* effettivi con quelli prudenziali indicati nella Relazione tecnica. In quest'ultima venivano ipotizzate propensioni al pensionamento nell'anno di compimento dei primi requisiti utili (anno "t") pari al 100 per cento per i silenti, all'85 per cento per i lavoratori del settore privato e al 70 per cento per i lavoratori del settore pubblico, senza distinzione per genere. Negli anni successivi a quello in cui il diritto è acquisito (da "t+1" fino al raggiungimento dei primi requisiti ordinari), i *take-up*, riferiti esclusivamente a coloro che non avessero già esercitato l'opzione, erano ipotizzati pari al 40 per cento per i lavoratori del settore privato e al 45 per cento per i lavoratori del settore pubblico.

Nei dati di monitoraggio i *take-up* nell'anno di compimento dei requisiti sono circa la metà o meno della metà di quelli ipotizzati: nel 2019, il 40 per cento del comparto privato (comprensivo di attivi e silenti, tab. 14) si confronta con l'85 per cento ipotizzato per gli attivi e il 100 per cento per i silenti; per i pubblici, invece, il 36 per cento (riferito a una platea di quasi solo attivi) si confronta con il 70 per cento. Sempre con riferimento ai diritti acquisiti nel 2019, i *take-up* nel secondo e terzo anno sono stati, per il settore privato, rispettivamente 13 e 3 per cento a fronte di una previsione del 40 per cento, mentre, per il settore pubblico, rispettivamente 18 e 6 per cento a fronte di una previsione del 45 per cento⁵⁹.

⁵⁸ I minori importi delle pensioni liquidate con "Quota 100" non dipendono da penalizzazioni specifiche ma sono ascrivibili al normale funzionamento delle regole di calcolo che tengono conto dell'età anagrafica, dell'anzianità contributiva (durata della carriera) e del profilo delle retribuzioni.

⁵⁹ Dal secondo anno in poi i dati sono direttamente confrontabili perché sia per il consuntivo che per la Relazione tecnica si riferiscono all'intera platea. Infatti nella Relazione tecnica i silenti si pensionano tutti nell'anno di maturazione dei requisiti.

Dietro la differenza tra tassi di adesione c'è un'ampia distanza tra i numeri assoluti dei soggetti che ricorrono a "Quota 100" e quelli sottostanti le previsioni della Relazione tecnica. Secondo il monitoraggio sono andati in pensione con "Quota 100" 150.222 soggetti nel 2019, 115.189 nel 2020 e 109.021 nel 2021, per un totale di 374.432 soggetti (tab. 4). Sottostanti i calcoli della Relazione tecnica vi erano invece 317.000 soggetti pensionati nel 2019, 177.000 nel 2020 e 184.000 nel 2021, per un totale di 678.000 soggetti⁶⁰, circa il 45 per cento in più di quelli effettivi.

Livelli inferiori dei *take-up* implicano che anche la spesa effettiva si posizioni al di sotto di quella stimata e ciò riguarda sia la spesa relativa a prestazioni già erogate, di consuntivo per gli anni 2019-2021, sia quella che oggi si può prevedere per i prossimi anni. È necessario, tuttavia, precisare che, oltre al *take-up*, anche la durata del beneficio (l'anticipo rispetto ai primi requisiti ordinari) e l'importo della pensione influenzano la spesa effettiva. Per esempio, *take-up* effettivi inferiori a quelli inizialmente ipotizzati potrebbero trovare parziale compensazione se ad accedere a "Quota 100" fossero prevalentemente soggetti con anticipi significativi rispetto ai requisiti ordinari⁶¹ o prevalentemente percettori di assegni di importo elevato.

La tabella 18 riporta la stima della spesa indicata nella Relazione tecnica del DL 4/2019 (colonna "a"), la prima revisione disposta all'interno della NADEF 2019 (colonna "b"), la seconda revisione effettuata con la legge di bilancio per il 2020 (colonna "c"), i risultati del monitoraggio dell'INPS (colonna "e") e, infine, le minori spese consuntivate rispetto alle valutazioni ufficiali (colonne "f" e "g"). Nel triennio 2019-2021, queste ultime ammontano a 6,7 miliardi rispetto a quanto indicato nella Relazione tecnica e a 2,2 miliardi rispetto a quanto risultante dopo le revisioni della NADEF 2019 e della legge di bilancio per il 2020.

La differenza percentuale tra la spesa effettiva e quella prevista nella Relazione tecnica per il triennio 2019-2021 (-36,2 per cento) è inferiore alla differenza percentuale tra le pensioni decorrenti (-44,8 per cento). Si può escludere che tale scarto dipenda da differenze tra gli importi delle pensioni originariamente attesi e quelli risultanti dal monitoraggio. A tale proposito, la tabella 19 riporta il confronto tra gli importi medi mensili delle pensioni con "Quota 100" previsti in sede di Relazione tecnica con quelli rilevati dal monitoraggio e già riportati nella tabella 3.

Il livello sostanzialmente simile degli importi medi mensili conferma che lo scarto tra la spesa prevista e quella effettiva è da ricondursi, oltre che al disallineamento tra *take-up* ipotizzati e a consuntivo, anche a una diversa distribuzione della durata del beneficio (l'anticipo rispetto ai primi requisiti ordinari). Infatti, nei calcoli sottostanti alla Relazione

⁶⁰ Il dato riportato nella Relazione tecnica è quello del maggiore numero di pensioni alla fine dell'anno rispetto allo scenario a normativa invariata. Via via che i pensionati con "Quota 100" raggiungono i requisiti ordinari non sono più computati in questo numero.

⁶¹ Poiché l'importo delle pensioni di nuova decorrenza contiene ancora una componente significativa soggetta a calcolo retributivo, ad anticipi maggiori corrisponde una rendita pensionistica anch'essa maggiore.

Tab. 18 – Spesa stimata e spesa effettiva di “Quota 100” al 31 dicembre 2021
(milioni di euro)

	Relazione tecnica DL 4/2019 (a)	NADEF 2019 (b)	LB 2020 (c)	RT al netto di NADEF e LB (d) = (a) + (b) + (c)	Risultanze monitoraggio INPS (e)	Differenza vs. RT DL 4/2019 (f) = (a) - (e)	Differenza vs. LB 2020 (g) = (d) - (e)
2019	3.453	-1.200		2.253	1.794	1.659	459
2020	7.334	-1.700	-300	5.334	4.901	2.433	433
2021	7.763	-400	-900	6.463	5.148	2.615	1.315
Totale	18.550	-3.300	-1.200	14.050	11.843	6.707	2.207

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” e sui menzionati documenti ufficiali.

Tab. 19 – Importi medi mensili previsti dalla Relazione tecnica e quelli effettivi
(euro)

Anno di decorrenza	Lavoratori autonomi		Dipendenti privati		Dipendenti pubblici	
	Relaz. tecnica	Monitoraggio	Relaz. tecnica	Monitoraggio	Relaz. tecnica	Monitoraggio
2019	1.415	1.415	2.177	2.132	2.323	2.171
2020	1.323	1.341	2.092	2.067	2.277	2.163
2021	1.300	1.347	2.069	2.044	2.238	2.145

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” e sulla Relazione tecnica del DL 4/2019.

tecnica il *take-up* non è distinto per durata dell’anticipo massimo possibile, mentre nei dati del monitoraggio il *take-up* è del 4 per cento per anticipi di un mese e cresce con continuità sino a raggiunge il suo massimo (74 per cento) per anticipi tra i 20 e i 25 mesi (fig. 14).

Nella tabella 20, che ha la stessa struttura della tabella 18, viene proposto uno scenario di proiezione della spesa connessa a “Quota 100” oltre il 2021 e sino al 2025. In primo luogo, le domande accolte sono incrementate per includere le quasi 39.000 domande giacenti in attesa di vaglio⁶²; siccome tali domande pesano per circa il 10 per cento del totale di quelle accolte al 31 dicembre 2021, questa stessa percentuale è utilizzata per aumentare la spesa nel 2021. Quest’ultima è quindi proiettata in avanti utilizzando prudenzialmente gli stessi tassi di crescita che si riscontrano per la spesa nella Relazione tecnica del DL 4/2019⁶³, che già scontavano la prosecuzione dello *stock* accumulato di pensioni “Quota 100”, la loro graduale trasformazione in pensioni di vecchiaia e anticipata, il minore importo di queste ultime rispetto a quello che sarebbe stato l’assegno

⁶² In questa sede, si adotta l’ipotesi prudenziale che le 39.000 domande giacenti vengano accolte.

⁶³ Si fa riferimento alla Relazione tecnica del DL 4/2019 in cui compare una valutazione complessiva degli effetti di “Quota 100” tra il 2019 e il 2025. La NADEF 2019 e la legge di bilancio per il 2022 hanno rivisto al ribasso la spesa programmata per il triennio 2019-2021 senza, tuttavia, riproporre una nuova valutazione complessiva su tutto l’orizzonte temporale.

Tab. 20 – Spesa stimata, spesa registrata al 31 dicembre 2021 e proiezioni di spesa sino al 2025
(milioni di euro)

	Relazione tecnica DL 4/2019 (a)	NADEF 2019 (b)	LB 2020 (c)	RT al netto di NADEF e LB (d) = (a) + (b) + (c)	Risultanze monitoraggio INPS (e)	Spesa (colonna (e) più domande giacenti e proiezione al 2025) (f)	Differenza vs. RT DL 4/2019 (g) = (a) - (f)	Differenza vs. LB 2020 (h) = (d) - (f)
2019	3.453	-1.200		2.253	1.794	1.794	1.659	459
2020	7.334	-1.700	-300	5.334	4.901	4.901	2.433	433
2021	7.763	-400	-900	6.463	5.148	5.648	2.115	815
2022	7.310			7.310	n.d.	5.318	1.992	1.992
2023	5.034			5.034	n.d.	3.663	1.372	1.372
2024	2.324			2.324	n.d.	1.691	633	633
2025	251			251	n.d.	183	68	68
Totale	33.469	-3.300	-1.200	28.969	11.843	23.198	10.272	5.772

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di “Quota 100” e sui menzionati documenti ufficiali.

ordinario senza il ricorso a “Quota 100” e le nuove pensioni decorrenti di questo canale pensionistico⁶⁴.

Nell’intervallo temporale 2019-2025 la previsione ufficiale di spesa ammontava a circa 33,5 miliardi, poi ridotti a poco meno di 29,0 miliardi con la NADEF 2019 e la legge di bilancio per il 2020. La spesa effettiva (di consuntivo sino al 2021 e proiettata in avanti fino al 2025) potrebbe attestarsi a circa 23,2 miliardi, un livello più basso di 10,3 miliardi rispetto alle stime iniziali del DL 4/2019 e di circa 5,8 miliardi rispetto ai valori rivisti con la NADEF 2019 e la legge di bilancio per il 2020.

La lettura di queste stime va fatta con un certo grado di cautela. Vanno, in particolare, tenuti presenti due elementi. In primo luogo, va considerato che le valutazioni ufficiali erano improntate a un condivisibile grado di prudenza data la difficoltà di formulare ipotesi di *take-up* di “Quota 100” in assenza di dati solidi riferibili a misure precedenti con caratteristiche simili a quelle di “Quota 100” (diversamente, in futuro, potranno essere utilizzati, sempre con le dovute cautele, i *take-up* di questo canale di pensionamento per valutare gli effetti finanziari di eventuali cambiamenti con caratteristiche simili a quelle di “Quota 100”). In secondo luogo, non si può escludere che nei prossimi anni i *take-up* si posizionino su livelli più elevati di quelli registrati tra il 2019 e il 2021 riducendo in qualche misura la stima della minore spesa. In particolare, nei prossimi anni potranno ancora accedere a “Quota 100” non solo coloro che hanno maturato i requisiti nel 2019 e nel 2020 e che ancora non vi hanno fatto ricorso, ma soprattutto coloro che li hanno maturati per la prima volta nel corso del 2021 e per i quali non si può escludere a priori che si manifestino *take-up* più elevati di quelli sottostanti le stime.

Si ricorda che, anche alla luce dei dati del monitoraggio di “Quota 100”, con la legge di bilancio per il 2022 (L. 234/2021, art. 1, comma 88) è stata disposta la riduzione dell’autorizzazione di spesa che alimenta il fondo che finanzia anche “Quota 100” (il

⁶⁴ Il maggior numero di pensioni vigenti con “Quota 100” inizia a ridursi dal 2021. Questo implica che dopo il 2021 i tassi di crescita impliciti nella Relazione tecnica colgono soprattutto la trasformazione dello *stock* di pensionati con “Quota 100” in pensionati ordinari e, in misura minore, le nuove decorrenti.

“Fondo per la revisione del sistema pensionistico attraverso l’introduzione di ulteriori forme di pensionamento anticipato e misure per incentivare l’assunzione di lavoratori giovani” istituito con la legge di bilancio per il 2019, art. 1, c. 256)⁶⁵. Nel Fondo restano pertanto disponibili le sole risorse necessarie a finanziare gli impegni di spesa connessi con “Quota 100” e con altri interventi in ambito pensionistico previsti dal DL 4/2019 tra cui, in particolare, la sospensione sino al 2026 dell’aggancio del requisito per la pensione anticipata agli incrementi della speranza di vita.

6. Analisi econometrica delle determinanti della scelta di “Quota 100”

Il campione dei contribuenti alle gestioni INPS al 31 dicembre 2018, integrato con i dati del monitoraggio di “Quota 100”, si presta alla realizzazione di un’analisi econometrica delle determinanti della probabilità di adesione al canale di pensionamento. Non si dispone di tutte le variabili che influenzano le scelte di pensionamento, come ad esempio, la ricchezza, i redditi *extra* lavorativi e le caratteristiche familiari. Tuttavia, il campione contiene variabili sulla condizione lavorativa e sulla storia contributiva. Pertanto, l’obiettivo è stato quello di verificare l’effetto di queste ultime sulla scelta di pensionamento con “Quota 100” attraverso una modello di regressione logistica (*logit*).

Il *dataset* integrato contiene dati individuali relativi a: genere, età e anzianità alla data di prima decorrenza utile di “Quota 100”, regione di residenza, situazione lavorativa, gestione di liquidazione della pensione⁶⁶, ultimo reddito da lavoro annuo lordo, scelta compiuta in merito a “Quota 100” nel triennio 2019-2021. Più in particolare, la situazione lavorativa contempla quattro stati: attivo, disoccupato, prosecutore volontario di contribuzione e silente. Le gestioni di liquidazione sono sette: dipendenti privati, agricoltori, artigiani, commercianti, dipendenti pubblici del sistema scolastico, altri dipendenti dello Stato e dipendenti pubblici degli Enti locali (comprensivi dei dipendenti del Sistema sanitario nazionale)⁶⁷.

⁶⁵ Ciò si traduce in minori stanziamenti di limitata entità nel 2022 e nel 2023, di 1,8 miliardi nel 2024, 2,8 miliardi nel 2025, cifre comprese tra 3,3 e 3,8 per ciascun anno del periodo 2026-2031 e 3,9 miliardi dal 2032.

⁶⁶ Il *dataset* predisposto per l’esercizio di stima *logit* prevede la classificazione secondo la gestione di liquidazione anziché l’ultima gestione di contribuzione utilizzata nel capitolo 3. Questo può comportare alcune differenze nei risultati dei *take-up* dal momento che non sempre la gestione di liquidazione coincide con quella di ultima contribuzione.

⁶⁷ Il numero di lavoratori dipendenti del settore privato con almeno una giornata retribuita nell’anno 2020 è risultato pari a circa 17,5 milioni. Sempre nel 2020, sono risultati iscritti alle gestioni speciali dell’INPS circa 400.000 lavoratori agricoli autonomi, 1,6 milioni di artigiani e 2,1 milioni di commercianti (Osservatori statistici, INPS). Questi numeri, tuttavia, sovrastimano il numero degli occupati in quanto lo stesso lavoratore è contato più di una volta se nel corso dell’anno ha contribuito a più di una delle gestioni INPS. Nel complesso del personale stabile e non stabile, *full-time* e *part-time*, a dicembre 2019 i dipendenti statali sono circa 460.000, quelli del comparto scuola poco meno di 1,16 milioni (1,24 circa se si includono Università, AFAM ed Enti di ricerca pubblici), quelli della sanità (SSN) circa 650.000 e quelli degli Enti locali poco più di 500.000. Si veda la tabella A3 in Appendice.

Le tabelle 21 e 22 presentano i risultati dell'esercizio econometrico⁶⁸. La prima contiene la stima dei coefficienti di cinque differenti specificazioni della funzione di probabilità, mentre la seconda contiene le relative probabilità marginali⁶⁹.

La prima specificazione funzionale, quella "base", utilizza come covariate età, genere, anzianità, stato di attività, gestione di liquidazione e reddito. Sono tutte significative e con segni coerenti con le argomentazioni portate nei precedenti paragrafi.

In particolare, all'aumentare di età e anzianità (alla prima decorrenza utile di "Quota 100") diminuisce la probabilità di ricorrere a "Quota 100", plausibilmente sia perché si hanno meno possibilità di scelta sulla durata dell'anticipo e meno tempo per riflettere sul da farsi, sia perché è psicologicamente meno gravoso il pensiero di raggiungere i requisiti ordinari di pensionamento. Le donne hanno, in generale, una probabilità leggermente inferiore rispetto agli uomini⁷⁰.

Rispetto agli attivi, i prosecutori volontari, i disoccupati e i silenti hanno probabilità più alte di pensionarsi con "Quota 100". Si tratta di tre gruppi di soggetti che, senza lavoro, vedono in "Quota 100" la possibilità di riottenere subito un reddito.

Rispetto alla gestione dei dipendenti privati, le altre gestioni mostrano probabilità inferiori. I lavoratori autonomi sono quelli che nel loro complesso presentano le probabilità più basse, mentre i dipendenti pubblici si collocano nel mezzo. Entrando nel dettaglio, più simile a quello dei dipendenti privati appare il comportamento dei dipendenti degli Enti locali, tra i quali sono ricompresi anche i lavoratori della sanità dove gravosità e rischiosità delle mansioni hanno probabilmente spinto all'uscita.

Più dissimile si è rivelato il comportamento degli agricoltori e dei dipendenti dello Stato con esclusione del comparto della scuola. I primi, con aliquote contributive inferiori a quelle dei dipendenti (24 per cento, contro 33), hanno probabilmente preferito non anticipare l'uscita per evitare un abbassamento rilevante dell'assegno pensionistico. I secondi svolgono generalmente mansioni d'ufficio poco gravose o rischiose e probabilmente hanno sentito minore bisogno di lasciare il lavoro⁷¹. È utile rimarcare che

⁶⁸ L'utilizzo di una stima *probit* fa emergere risultati sostanzialmente equivalenti. Per semplicità di esposizione, qui si fa riferimento solo al *logit*.

⁶⁹ La probabilità marginale relativa alla singola covariata indica di quanto varia la probabilità di ricorrere a "Quota 100" a fronte di variazioni della stessa covariata. Se la covariata è una grandezza misurabile (continua o discreta) si considera la variazione infinitesimale, mentre se la covariata è categoriale (rappresenta raggruppamenti) si considera la variazione rispetto alla categoria scelta come riferimento.

⁷⁰ Dopo il controllo per il più recente reddito da lavoro e per l'anzianità contributiva, la minore probabilità delle donne può dipendere almeno in parte dal minore anticipo possibile rispetto ai requisiti ordinari (l'uscita anticipata è a 41 anni e 10 mesi contro i 42 anni e 10 mesi degli uomini) che tende a rendere meno vantaggiosa "Quota 100".

⁷¹ Questo risultato trova conferma anche con specificazioni funzionali diverse e, in particolare, se al posto dei decili di reddito si inserisce tra le covariate una funzione quadratica del reddito e se al posto dei decili di anticipo pensionistico una funzione quadratica della stessa variabile.

Tab. 21 – Stime *logit* del ricorso a “Quota 100” (1)
(coefficienti)

	Base	1° var	2° var	3° var	4° var	
Età	-0,183 ***	0,007				
Anzianità	-0,113 ***	0,154 ***	0,145 ***	0,140 ***	0,306 ***	
Stato	Disoccupati	0,945 ***	1,002 ***	1,008 ***	0,997 ***	
	Prosecutori volontari	1,919 ***	2,079 ***	2,065 ***	2,056 ***	
	Silenti	0,812 ***	0,604 ***	0,612 ***	0,610 ***	
	Donne	-0,290 ***	-0,085 ***	-0,098 ***	-0,551 ***	
Genere	Donne	-0,290 ***	-0,085 ***	-0,098 ***	-0,551 ***	
	Agricoltori	-0,952 ***	-0,959 ***	-0,967 ***	-1,12 ***	
	Artigiani	-0,690 ***	-0,701 ***	-0,717 ***	-0,841 ***	
	Commercianti	-0,723 ***	-0,746 ***	-0,763 ***	-0,879 ***	
	Dip. Stato (escl. scuola)	-0,919 ***	-1,019 ***	-1,001 ***	-1,275 ***	
	Dip. Enti locali	-0,383 ***	-0,471 ***	-0,455 ***	-0,591 ***	
Gestione INPS	Dip. scuola pubblica	-0,451 ***	-0,476 ***	-0,467 ***	-0,755 ***	
	2°	0,305 ***	0,307 ***	0,306 ***	0,317 ***	
Decili di reddito	3°	0,570 ***	0,592 ***	0,583 ***	0,576 ***	
	4°	0,533 ***	0,561 ***	0,550 ***	0,538 ***	
	5°	0,608 ***	0,640 ***	0,625 ***	0,6 ***	
	6°	0,587 ***	0,623 ***	0,608 ***	0,569 ***	
	7°	0,691 ***	0,727 ***	0,714 ***	0,66 ***	
	8°	0,578 ***	0,601 ***	0,584 ***	0,563 ***	
	9°	0,158 ***	0,187 ***	0,167 ***	0,136 ***	
	10°	-0,398 ***	-0,374 ***	-0,401 ***	-0,448 ***	
	Decili di anticipo rispetto a requisiti ordinari	2°		0,480 ***	0,479 ***	0,468 ***
		3°		0,696 ***	0,692 ***	0,681 ***
4°			1,073 ***	1,066 ***	1,054 ***	
5°			1,226 ***	1,216 ***	1,201 ***	
6°			1,398 ***	1,386 ***	1,374 ***	
7°			1,564 ***	1,546 ***	1,533 ***	
8°			1,663 ***	1,643 ***	1,632 ***	
9°			1,696 ***	1,669 ***	1,659 ***	
10°			1,702 ***	1,668 ***	1,649 ***	
Area		Mezzogiorno			-0,041	
	Nord			0,043		
Interazioni tra gestione e genere	Agricoltori # Donne			0,581 ***	0,689 ***	
	Artigiani # Donne			0,550 ***	0,633 ***	
	Commercianti # Donne			0,482 ***	0,542 ***	
	Dip. Stato # Donne			0,873 ***	0,836 ***	
	Dip. Enti locali # Donne			0,579 ***	0,568 ***	
	Dip. scuola # Donne			0,744 ***	0,713 ***	
PIL <i>pro capite</i> regionale				-0,0000163 ***		
Indice povertà relativa regionale				-0,025 ***		
Interazione tra decili di reddito e anzianità	2°				-0,037	
	3°				-0,016	
	4°				-0,163 ***	
	5°				-0,194 ***	
	6°				-0,137 ***	
	7°				-0,215 ***	
	8°				-0,275 ***	
	9°				-0,298 ***	
	10°				-0,273 ***	
	Costante	16,181 ***	-7,876 ***	-7,065 ***	-5,944 ***	-13,409 ***
N. osservazioni	37.072	37.072	37.072	37.072	37.072	
Pseudo R ²	0,0641	0,0823	0,0825	0,0857	0,0884	
AIC	48.035	47.116	47.108	46.956	46.831	
BIC	48.200	47.400	47.400	47.300	47.200	

Fonte: elaborazioni basate sul modello INPS-UPB.

(1) (*) $p < 0,10$; (**) $p < 0,05$; (***) $p < 0,01$. La specificazione funzionale “base” utilizza come covariate età, genere, anzianità, stato di attività, gestione di liquidazione e reddito. La “variante 1” utilizza le stesse covariate della “base” con l’aggiunta dei decili di anticipo massimo rispetto ai requisiti ordinari. La “variante 2” utilizza le stesse covariate della “variante 1” con l’eccezione dell’età e con l’aggiunta dell’area geografica di residenza. La “variante 3” utilizza le stesse covariate della “variante 2” con l’eccezione dell’area geografica e con l’aggiunta dell’interazione tra genere e gestione, del PIL *pro capite* regionale e dell’indice di povertà relativa familiare a livello regionale. La “variante 4” utilizza le stesse covariate della “variante 3” con l’eccezione delle variabili PIL *pro capite* e povertà e con l’aggiunta dell’interazione tra decili di reddito e anzianità. Si rimanda al testo per le spiegazioni riguardo il susseguirsi delle varianti. La categoria di riferimento per il genere è l’uomo, per lo stato è lo stato di attività, per la gestione è il lavoro dipendente privato, per il reddito e l’anticipo è l’appartenenza al primo decile, per la macroarea è la residenza al Centro.

Tab. 22 – Stime *logit* del ricorso a “Quota 100” (1)
(effetti marginali sulla probabilità)

		Base		1° var		2° var		3° var		4° var	
Stato	Età	-0,042	***	0,002							
	Anzianità	-0,026	***	0,034	***	0,032	***	0,031	***	0,032	***
	Disoccupati	0,212	***	0,218	***	0,220	***	0,217	***	0,213	***
	Prosecutori volontari	0,378	***	0,391	***	0,389	***	0,387	***	0,399	***
	Silenti	0,185	***	0,135	***	0,137	***	0,136	***	0,142	***
Genere	Donne	-0,066	***	-0,019	***	-0,022	***	-0,031	***	-0,025	***
Gestione INPS	Agricoltori	-0,219	***	-0,216	***	-0,217	***	-0,213	***	-0,217	***
	Artigiani	-0,161	***	-0,159	***	-0,163	***	-0,154	***	-0,153	***
	Commercianti	-0,169	***	-0,169	***	-0,173	***	-0,167	***	-0,166	***
	Dip. Stato (escl. scuola)	-0,212	***	-0,228	***	-0,225	***	-0,227	***	-0,235	***
	Dip. Enti locali	-0,090	***	-0,108	***	-0,104	***	-0,096	***	-0,105	***
Dip. scuola (pubblica)	-0,106	***	-0,109	***	-0,107	***	-0,122	***	-0,136	***	
Decili di reddito	2°	0,070	***	0,069	***	0,068	***	0,071	***	0,070	***
	3°	0,132	***	0,134	***	0,132	***	0,130	***	0,136	***
	4°	0,123	***	0,127	***	0,124	***	0,121	***	0,127	***
	5°	0,141	***	0,145	***	0,141	***	0,135	***	0,143	***
	6°	0,136	***	0,141	***	0,138	***	0,128	***	0,137	***
	7°	0,160	***	0,165	***	0,162	***	0,149	***	0,156	***
	8°	0,134	***	0,136	***	0,132	***	0,127	***	0,131	***
	9°	0,036	***	0,041	***	0,037	***	0,030	***	0,048	***
	10°	-0,085	***	-0,078	***	-0,083	***	-0,093	***	-0,080	***
	Decili di anticipo rispetto a requisiti ordinari	2°			0,089	***	0,089	***	0,087	***	0,087
3°				0,134	***	0,133	***	0,131	***	0,135	***
4°				0,217	***	0,217	***	0,214	***	0,218	***
5°				0,252	***	0,251	***	0,247	***	0,252	***
6°				0,292	***	0,290	***	0,287	***	0,290	***
7°				0,330	***	0,327	***	0,323	***	0,327	***
8°				0,352	***	0,348	***	0,345	***	0,349	***
9°				0,360	***	0,354	***	0,351	***	0,356	***
10°				0,361	***	0,354	***	0,349	***	0,355	***
Area		Mezzogiorno					-0,009				
	Nord					0,010					
	PIL <i>pro capite</i> regionale							-0,00000361	***		
	Indice povertà relativa regionale							-0,005	***		

Fonte: elaborazioni basate sul modello INPS-UPB.

(1) (*) $p < 0,10$; (**) $p < 0,05$; (***) $p < 0,01$. La specificazione funzionale “base” utilizza come covariate età, genere, anzianità, stato di attività, gestione di liquidazione e reddito. La “variante 1” utilizza le stesse covariate della “base” con l’aggiunta dei decili di anticipo massimo rispetto ai requisiti ordinari. La “variante 2” utilizza le stesse covariate della “variante 1” con l’eccezione dell’età e con l’aggiunta dell’area geografica di residenza. La “variante 3” utilizza le stesse covariate della “variante 2” con l’eccezione dell’area geografica e con l’aggiunta dell’interazione tra genere e gestione, del PIL *pro capite* regionale e dell’indice di povertà relativa familiare a livello regionale. La “variante 4” utilizza le stesse covariate della “variante 3” con l’eccezione delle variabili PIL *pro capite* e povertà e con l’aggiunta dell’interazione tra decili di reddito e anzianità. Si rimanda al testo per le spiegazioni riguardo il susseguirsi delle varianti. La categoria di riferimento per il genere è l’uomo, per lo stato è lo stato di attività, per la gestione è il lavoro dipendente privato, per il reddito e l’anticipo è l’appartenenza al primo decile, per la macroarea è la residenza al Centro.

l’effetto dei coefficienti relativi alla gestione è, per la natura stessa dell’esercizio econometrico, depurato dagli effetti riconducibili al complesso delle altre covariate prese in esame (in particolare età, anzianità, reddito, stato occupazionale). Di conseguenza, tali coefficienti colgono in maniera più specifica le differenze tra le tipologie di lavoro non espressamente inserite tra le covariate (tra queste, mansioni, gravosità, rischiosità, orari, ecc.).

Con riferimento al reddito, si rileva un generale aumento della probabilità di usare “Quota 100” nel passaggio dal primo al secondo decile e in quello dal secondo al terzo. Tra il terzo e l’ottavo decile la probabilità resta sostanzialmente stabile, per poi ridursi nel passaggio dall’ottavo al nono decile e in quello dal nono al decimo, alla fine portandosi a livelli inferiori a quelli del primo decile. Tale andamento si spiega probabilmente con il fatto che, inizialmente, i redditi crescenti garantiscono che, anche accedendo al pensionamento in anticipo, la pensione continui a raggiungere livelli adeguati mentre, successivamente, i redditi più elevati corrispondono a mansioni lavorative fisicamente meno gravose, oltre a essere ovviamente più gratificanti sul piano economico e motivazionale.

La seconda specificazione funzionale, la “variante 1”, utilizza le stesse covariate con l’aggiunta dei decili di anticipo rispetto ai requisiti ordinari. L’anticipo è quello massimo teorico, calcolato come distanza dai requisiti “Fornero” alla data della prima decorrenza utile per pensionarsi con “Quota 100”. La variabile decili di anticipo è per sua natura correlata a età e anzianità; il motivo per cui la si prende in considerazione è che, rispetto a queste due variabili considerate separatamente, è in grado di coglierne anche l’interazione con la normativa pensionistica. La covariata decili di anticipo è significativa, ma la sua collinearità con la variabile età fa perdere significatività a quest’ultima. Invece, pur essendo anch’essa correlata all’anticipo, l’anzianità rimane significativa probabilmente perché è un elemento determinante per il calcolo dell’importo della pensione che, a sua volta, influenza la scelta di pensionamento. Rispetto al primo decile di anticipo, nei decili successivi la probabilità di utilizzare “Quota 100” è sempre crescente, confermando che tanto maggiore è l’anticipo rispetto ai requisiti “Fornero” tanto più conveniente è stato ritenuto sfruttarlo.

Sia i segni sia i valori assoluti delle probabilità marginali restano sostanzialmente invariati, con l’eccezione delle variabili anzianità e genere. La prima cambia di segno plausibilmente perché, in presenza di una covariata specifica per l’anticipo, essa coglie solo l’effetto che a carriere più lunghe corrispondono generalmente pensioni più elevate. La seconda si riduce in valore assoluto (senza cambiare di segno) perché una parte delle differenze di genere in questa specificazione viene catturata dalla covariata anticipo (le donne mediamente hanno durate minori sia perché hanno carriere più corte sia perché il loro requisito per l’anticipata ordinaria è più basso di un anno rispetto a quello degli uomini).

La terza specificazione funzionale, la “variante 2”, elimina l’età (non significativa dopo l’introduzione dell’anticipo) e introduce come nuova covariata l’area geografica di residenza. La rimozione dell’età non ha conseguenze sui segni, sui valori assoluti e sulla significatività delle probabilità marginali; le covariate territoriali, invece, non sono né rilevanti in valore assoluto né significative, probabilmente perché le differenze osservabili nei territori sono spiegabili con le covariate già prese in considerazione.

La quarta specificazione funzionale, la “variante 3”, elimina l’area geografica (non significativa) e introduce come nuove covariate l’interazione tra genere e gestione oltre al PIL *pro capite* regionale e all’indice di povertà relativa familiare a livello regionale. Le

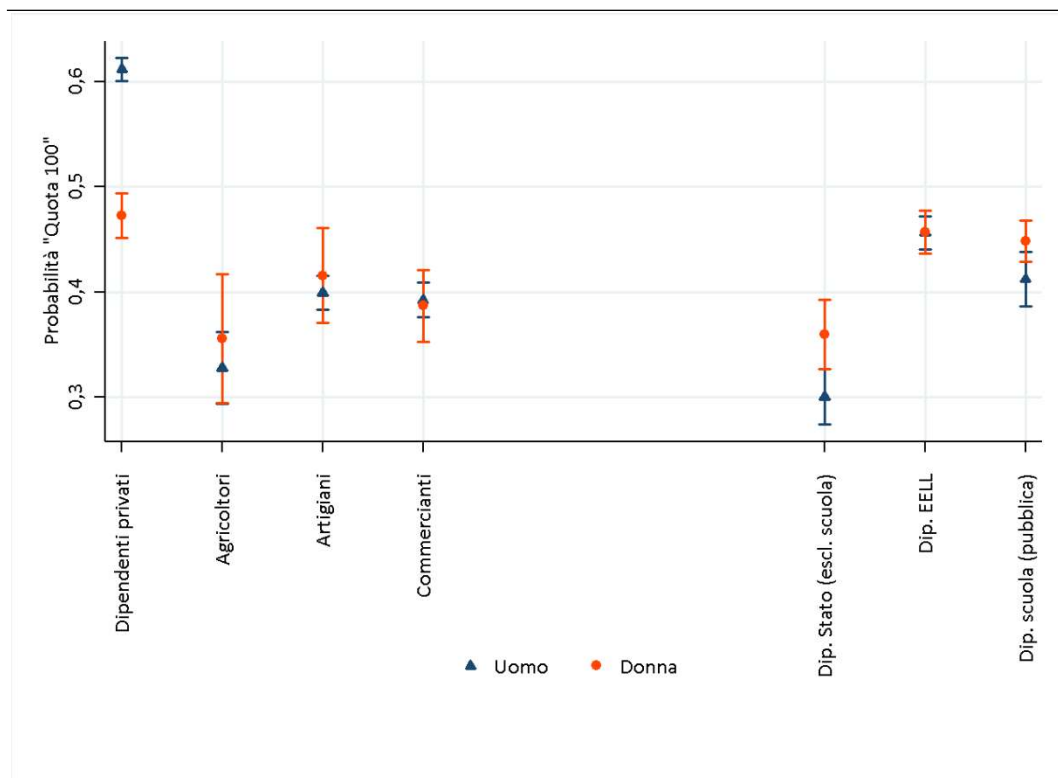
nuove covariate sono tutte significative e, per quanto riguarda PIL *pro capite* e povertà, anche di segno atteso. Tuttavia, il sia pur contenuto guadagno di capacità esplicativa complessiva (R^2) è ascrivibile quasi interamente alla covariata interazione genere-gestione. L'introduzione delle nuove covariate non comporta significative modifiche di valori assoluti e significatività delle probabilità marginali delle altre covariate.

Nella "variante 4" le variabili PIL *pro capite* e povertà sono escluse perché, seppur significative, non migliorano la capacità esplicativa del modello; l'interazione genere-gestione è, invece, mantenuta e affiancata anche dall'interazione tra decili di reddito e anzianità. La nuova covariata è significativa e non altera la significatività delle covariate già presenti, per le quali trovano oltretutto conferma i segni e restano sostanzialmente invariati i valori assoluti delle probabilità marginali. La "variante 4" è quella con la capacità esplicativa complessiva maggiore, quasi il 9 per cento che, alla luce dello strumento utilizzato (*logit* per analisi di scelta discreta) e del limitato numero di variabili nel *dataset*, è un livello che può essere giudicato accettabile.

La figura 16 descrive l'interazione delle variabili genere-gestione nel determinare la probabilità di aderire a "Quota 100"⁷². Dietro l'effetto complessivo di genere c'è uno spaccato con ampie differenze per gestione. A pensionarsi con maggiore probabilità delle donne

⁷² In questo caso le probabilità sono quelle assolute e non le marginali, calcolate fissando le caratteristiche specificate in ascissa e ordinata e prendendo al loro valore medio tutte le altre.

Fig. 16 – Probabilità stimate di ricorrere a “Quota 100” per combinazioni di genere e gestione INPS di liquidazione



Fonte: elaborazioni basate sul modello INPS-UPB.

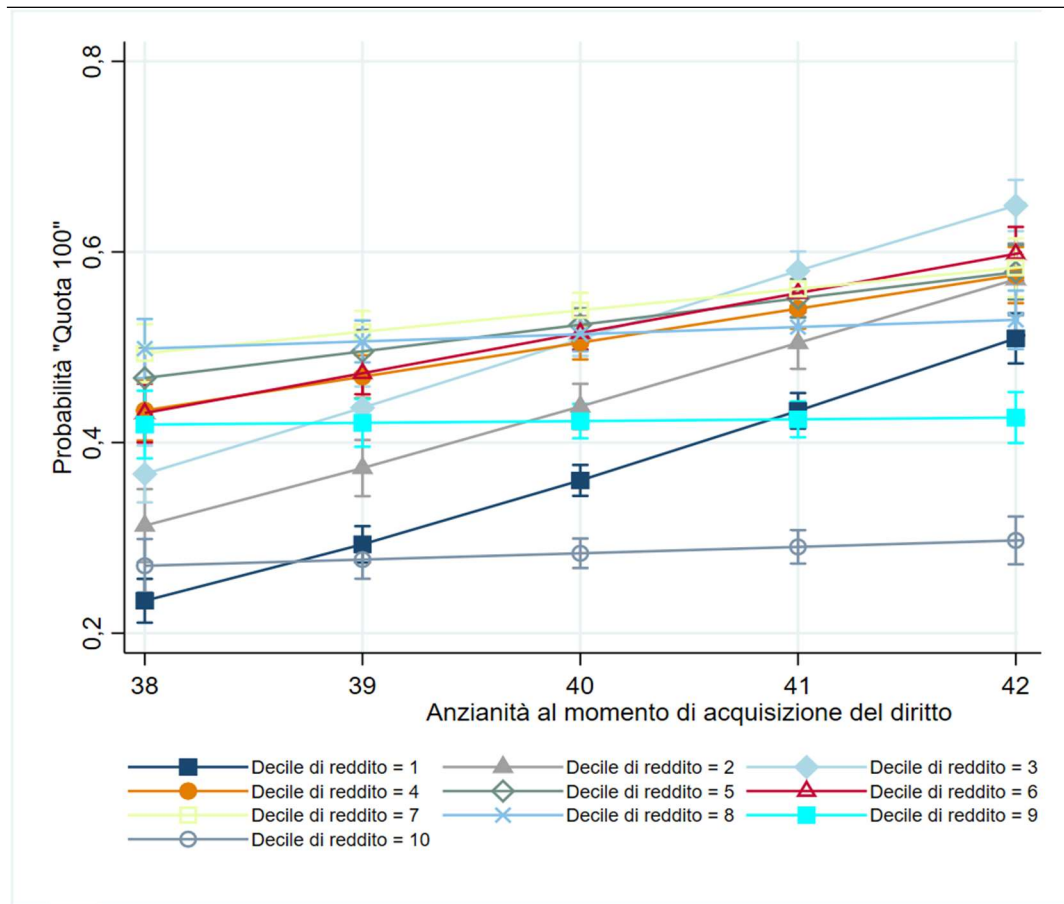
sono unicamente gli uomini dipendenti privati, mentre nelle altre gestioni le probabilità di pensionamento sono simili con probabilità solo lievemente più elevate per le donne.

La figura 17 descrive l'interazione tra anzianità al momento dell'acquisizione del diritto e i decili di reddito. Va osservato che la probabilità di aderire a “Quota 100” di coloro che si collocano nei decili di reddito più elevati rimane abbastanza stabile al variare dell'anzianità al momento di acquisizione del diritto. Diversamente accade per i decili di reddito più bassi che vedono aumentare la probabilità di aderire a “Quota 100” all'aumentare dell'anzianità⁷³. Una possibile spiegazione è che i lavoratori ad alto reddito, partendo da pensioni di importo più elevato e plausibilmente anche da migliori condizioni reddituali e patrimoniali complessive (anche *extra* pensioni), si preoccupano relativamente meno delle riduzioni connesse a uscite anticipate rispetto ai requisiti ordinari.

Le figure 18 e 19 descrivono alcune delle probabilità assolute di utilizzare “Quota 100” stimabili a partire dalla “variante 4”. La figura 18 riporta l'andamento della probabilità al

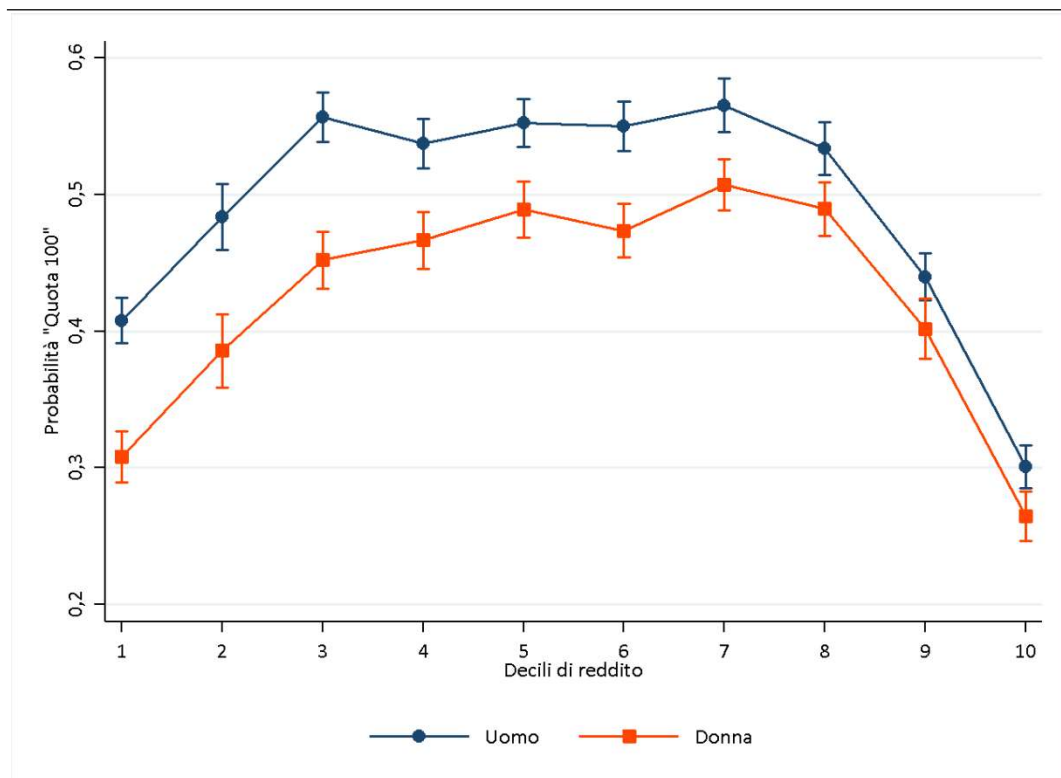
⁷³ Per il decile di reddito più basso la probabilità più che raddoppia e l'anzianità al momento dell'acquisizione del diritto passa da 38 a 42 anni.

Fig. 17 – Probabilità stimate di ricorrere a “Quota 100” per combinazioni di anzianità al momento dell’acquisizione del diritto e decili di reddito



Fonte: elaborazioni basate sul modello INPS-UPB.

Fig. 18 – Probabilità stimate di ricorrere a “Quota 100” per decili di reddito (1)
Per genere



Per condizione occupazionale

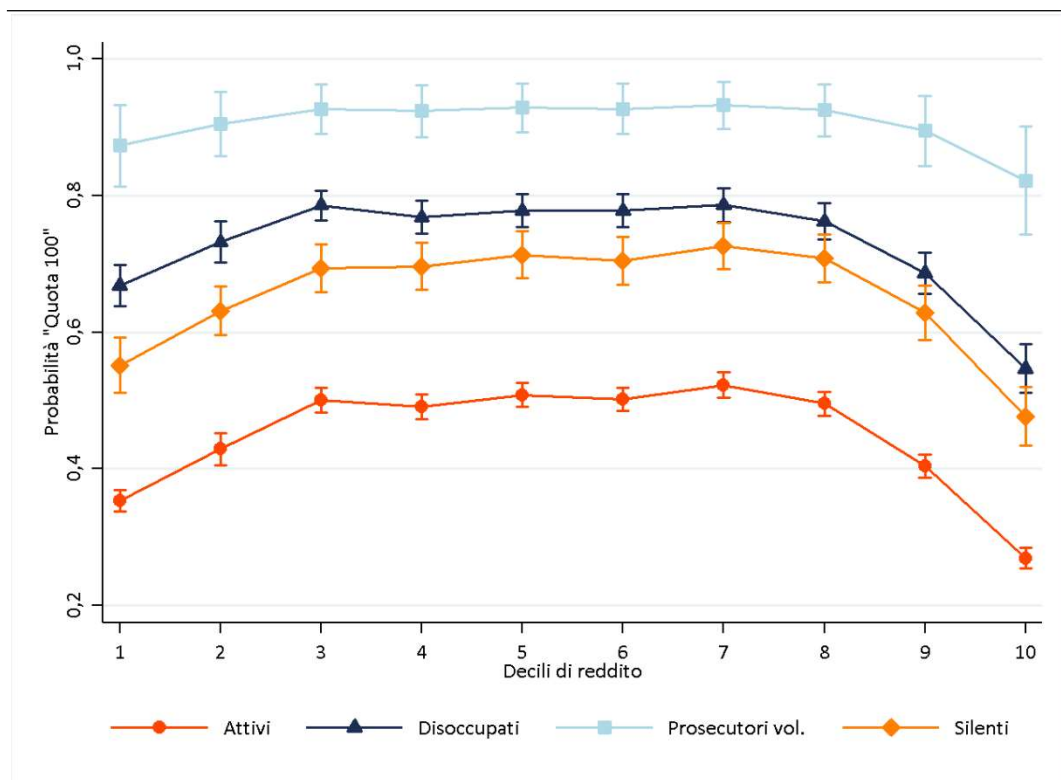
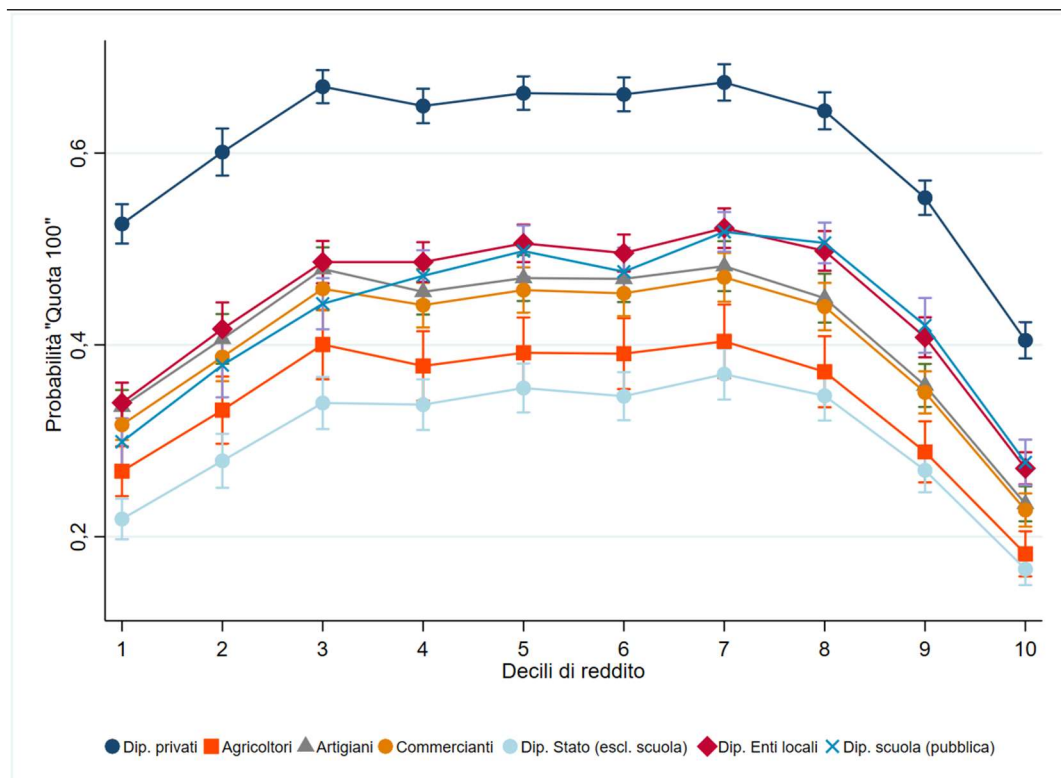


Fig. 18 – (segue) Probabilità stimate di ricorrere a “Quota 100” per decili di reddito (1)
Per gestione INPS di liquidazione



Fonte: elaborazioni basate sul modello INPS-UPB.

(1) Le stime *logit* identificano le probabilità di ricorrere a “Quota 100” se, a parità delle altre caratteristiche non esplicitamente considerate, i soggetti assumono le caratteristiche riportate nell’intestazione di ciascun grafico.

variare dei decili di reddito differenziando per genere (pannello 1), condizione occupazionale (pannello 2) e gestione di liquidazione (pannello 3). La figura 19 fornisce i risultati dello stesso tipo di analisi al variare dell’anticipo rispetto ai requisiti ordinari. Mentre le interpretazioni dei risultati sono quelle descritte in precedenza, qui si sottolineano due aspetti. Per tutti i decili di reddito, la probabilità maggiore di usare “Quota 100” è rilevabile per la gestione dei dipendenti privati e quella minore per la gestione dei dipendenti dello Stato (esclusi quelli del comparto scuola). Analizzate per decili di anticipo massimo possibile rispetto ai requisiti ordinari “Fornero”, le probabilità di “Quota 100” sono sempre crescenti mantenendo differenze per sesso, condizione occupazionale e gestione di afferenza coerenti con le evidenze sinora discusse.

Fig. 19 – Probabilità stimate di ricorrere a “Quota 100” per decili di anticipo rispetto ai requisiti “Fornero” (1)

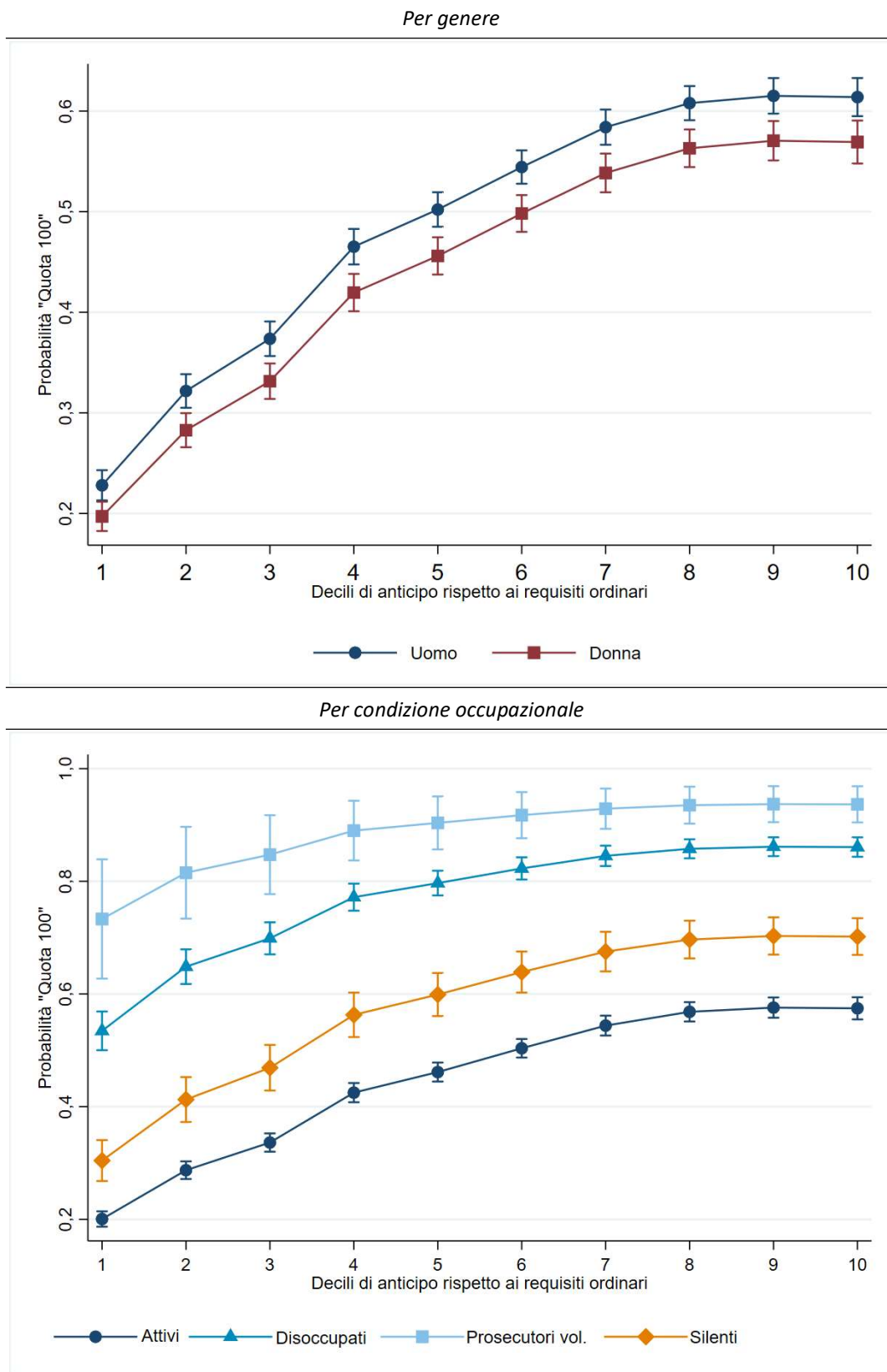
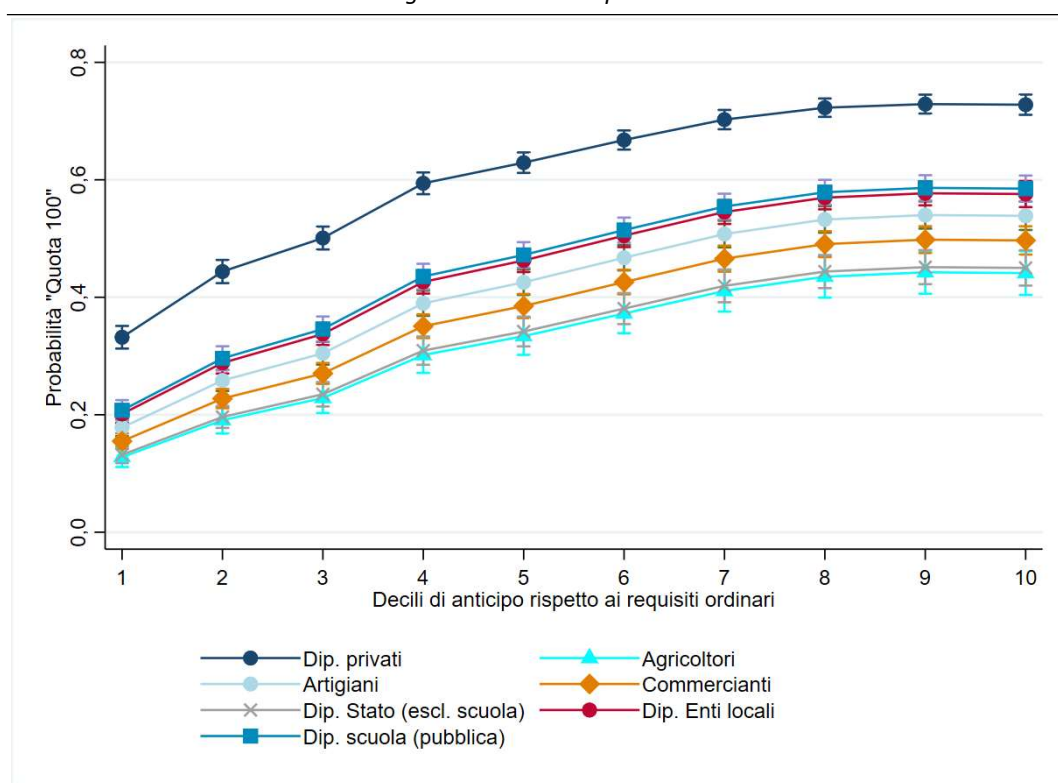


Fig. 19 – (segue) Probabilità stimate di ricorrere a “Quota 100” per decili di anticipo rispetto ai requisiti “Fornero” (1)

Per gestione INPS di liquidazione



Fonte: elaborazioni basate sul modello INPS-UPB.

(1) Le stime *logit* identificano le probabilità di ricorrere a “Quota 100” se, a parità delle altre caratteristiche non esplicitamente considerate, i soggetti assumono le caratteristiche riportate nell’intestazione di ciascun grafico.

7. Alcune considerazioni generali

Questo lavoro è il frutto di una prima collaborazione tra INPS e UPB che ha beneficiato della condivisione di dati e di analisi tra le due istituzioni.

A tre anni dall’avvio di “Quota 100” e ad avvenuta scadenza del termine per maturarne i requisiti, l’INPS e l’UPB hanno ritenuto opportuno fare un bilancio sul ricorso a tale canale di pensionamento. L’analisi ha consentito di verificare quali categorie di lavoratori abbiano fatto maggiore ricorso a “Quota 100”, quale sia stato il *take-up* effettivo rispetto alle platee potenziali, di quanto il pensionamento sia stato anticipato rispetto ai requisiti ordinari “Fornero”, quali siano i costi effettivi che sono maturati per questo canale aggiuntivo e temporaneo di pensionamento. Inoltre, sono state messe in evidenza quali caratteristiche soggettive hanno aumentato la probabilità di ricorrere a “Quota 100”.

Il lavoro risponde non solo all’esigenza primaria di fare chiarezza sull’utilizzo di “Quota 100” e sugli oneri a esso associati, ma anche a quella di offrire evidenze utili alla

valutazione dell'impatto finanziario delle eventuali future proposte di modifica delle regole di pensionamento in chiave di maggiore flessibilità. Infine, è stata un'occasione per sistematizzare e valorizzare l'attività di monitoraggio che l'INPS svolge sui flussi di pensionamento e mettere questo patrimonio informativo a disposizione di tutti, a cominciare dal decisore politico che avrà la responsabilità dei prossimi passi dell'agenda pensionistica. I dati qui presentati saranno aggiornati a cadenza annuale nei prossimi anni per dare conto delle nuove adesioni a "Quota 100" sino all'esaurimento della platea potenziale. Gli aggiornamenti avranno una forma più sintetica e daranno conto, quando diventeranno disponibili i dati, anche del ricorso a "Quota 102".

Anche se "Quota 100" ha registrato meno adesioni rispetto alle previsioni iniziali, questo canale di uscita è stato comunque utilizzato da un'ampia platea di lavoratori che a fine 2025 (quando saranno pressoché esauriti i potenziali aderenti) potrebbe anche superare i 450.000 soggetti. Le stime ufficiali iniziali erano ispirate a criteri di prudenza, trattando di diritti soggettivi sui quali non si disponeva, al momento della valutazione, di dati solidi sulle propensioni ad anticipare il pensionamento. Queste informazioni sono ora disponibili ("Quota 100" può essere visto come un esperimento naturale) e potranno essere utili per stimare in modo più accurato gli impatti di finanza pubblica di eventuali nuove misure di flessibilità pensionistica, rendendo più incisivo il disegno di *policy* ed evitando – sempre mantenendo la necessaria prudenza – di accantonare risorse eccessive distraendole *pro-tempore* da altre destinazioni. Dato l'attuale stato dei conti pubblici, le risorse economiche destinabili a future misure pensionistiche sono limitate e quindi occorre riservare molta attenzione al processo di allocazione delle stesse, attraverso programmazioni che colgano le reali esigenze dei destinatari delle prestazioni senza tuttavia mettere a rischio l'equità intergenerazionale e la sostenibilità di lungo periodo delle finanze pubbliche.

Diverse sono le ipotesi al centro del dibattito in tema di flessibilità previdenziale e sulle quali si stanno confrontando Sindacati e Governo. L'obiettivo sarebbe quello di consentire un anticipo rispetto ai requisiti ordinari previa introduzione di modifiche al sistema di calcolo del trattamento pensionistico: la flessibilità avrebbe così un costo anche individuale. Una delle ipotesi che le Parti sociali stanno attualmente discutendo consiste nell'estensione anche ai lavoratori del sistema misto del canale previsto nel sistema contributivo con requisito anagrafico di almeno 64 anni di età, anzianità contributiva di almeno 20 anni, importo della pensione non inferiore a 2,8 volte l'assegno sociale. Un'altra ipotesi in discussione prevede che il pensionamento diventi possibile a partire da requisiti di età e anzianità inferiori a quelli ordinari ma con l'applicazione di una penalizzazione sulla quota retributiva della pensione in ragione di una percentuale fissata per ogni anno di anticipo rispetto al requisito della vecchiaia. Infine, è allo studio una proposta che permetterebbe di anticipare l'uscita dal lavoro all'età di 64 anni con assegno calcolato sulla base della sola quota contributiva fino al raggiungimento del requisito per la pensione di vecchiaia cui, successivamente, si aggiungerebbe anche la quota retributiva (cosiddetta proposta "Tridico").

Queste proposte non sono direttamente confrontabili con “Quota 100” visto che, a differenza di quest’ultima, prevedono penalizzazioni specifiche sugli importi delle pensioni commisurate all’entità dell’anticipo rispetto al pensionamento con i requisiti “Fornero” che vanno al di là di quelle meramente derivanti dalle regole di calcolo. Tuttavia, i *take-up* di “Quota 100” stimati sulla base dei dati di monitoraggio possono rappresentare un utile *upper bound* per valutare gli effetti finanziari nel breve e nel medio-lungo periodo di eventuali modifiche che vadano nella direzione di aumentare la flessibilità di uscita dal mercato del lavoro.

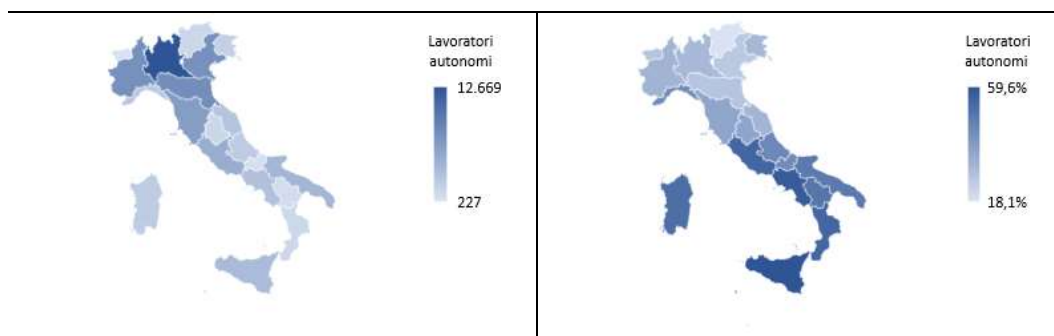
Appendice statistica

Fig. A1 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 per regione di residenza e comparto

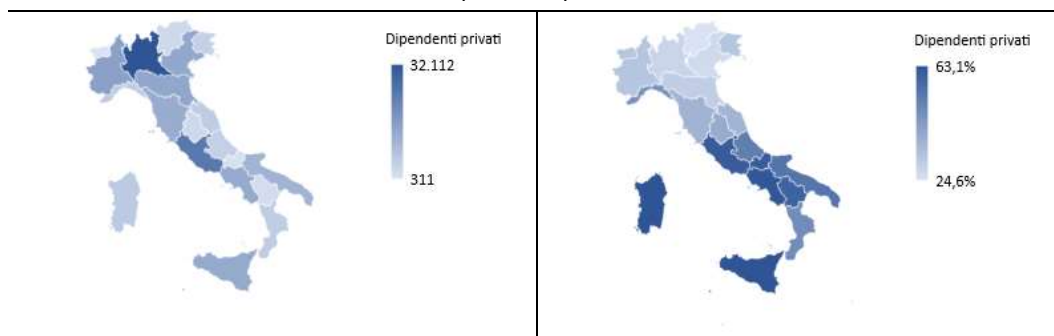
*Distribuzione delle pensioni
"Quota 100"*

*Incidenza delle pensioni "Quota 100" sul
complesso delle pensioni anticipate (1)*

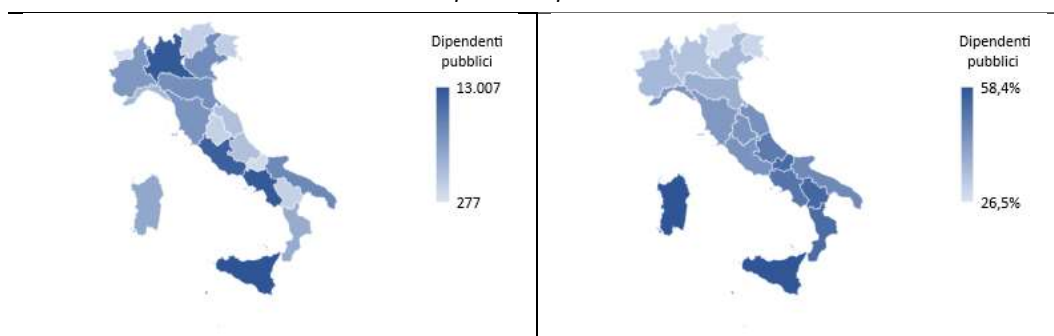
Lavoratori autonomi



Dipendenti privati



Dipendenti pubblici



Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di "Quota 100" e del monitoraggio dei flussi di pensionamento dell'INPS.

(1) Valore medio del complesso delle pensioni anticipate inclusa "Quota 100".

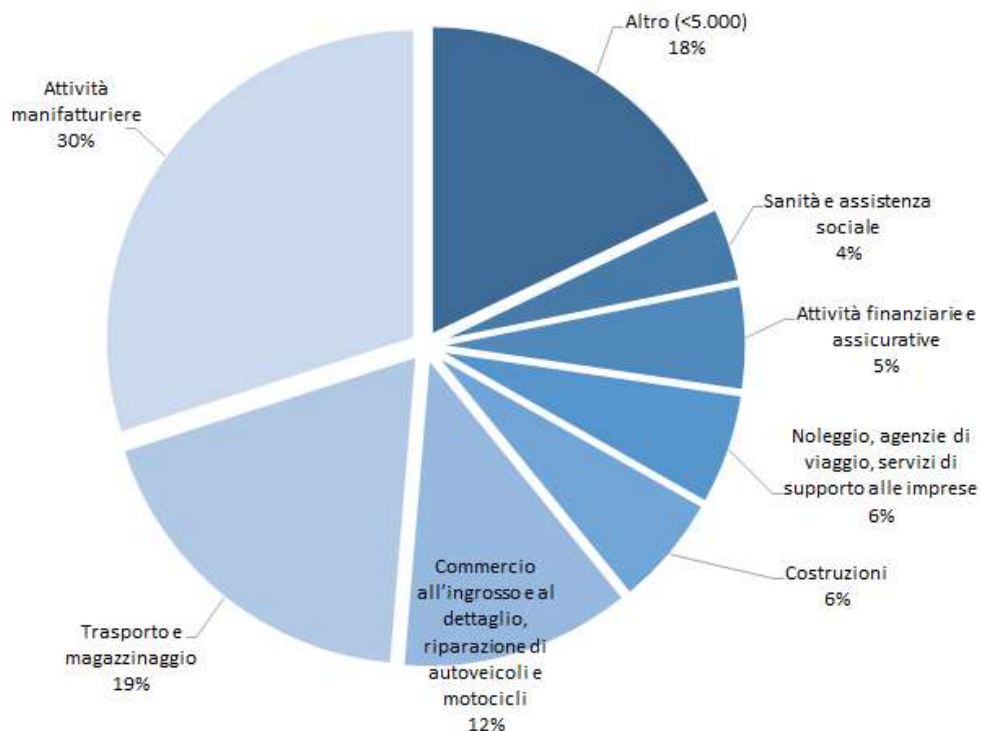
Tab. A1 – Domande accolte al 31 dicembre 2021 nel settore privato per branca economica e genere (1)

Settore economico	Genere		Totale
	Donne	Uomini	
Organizzazioni e Organismi extra-territoriali	28	84	112
Attività immobiliari	172	448	620
Attività di famiglie e convivenze ⁽²⁾	225	684	910
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	491	768	1.260
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	312	1.147	1.459
Estrazione di minerali da cave e miniere	149	1.521	1.670
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	99	1.789	1.887
Agricoltura, silvicoltura e pesca	246	2.053	2.299
Istruzione	1.117	1.231	2.348
Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	181	3.553	3.734
Attività professionali, scientifiche e tecniche, attività legali e contabilità	1.878	2.787	4.665
Altre attività nei servizi	1.492	3.571	5.062
Servizi di informazione e comunicazione	1.147	4.466	5.613
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	2.225	4.952	7.177
Sanità e assistenza sociale	4.836	3.538	8.374
Attività finanziarie e assicurative	2.340	9.584	11.924
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	2.879	9.846	12.725
Costruzioni	520	12.482	13.001
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	5.710	20.793	26.502
Trasporto e magazzinaggio	8.386	32.314	40.700
Attività manifatturiere	8.418	56.964	65.383
Totale	42.851	174.575	217.426

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di "Quota 100" dell'INPS.

(1) Non sono considerati i silenti. – (2) Datori di lavoro per personale domestico, famiglie e convivenze produttrici per uso proprio.

Fig. A2 – Composizione percentuale delle domande accolte al 31 dicembre 2021 nel settore privato per branca economica



Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di "Quota 100" dell'INPS.

Tab. A2 – Domande accolte nel settore pubblico (PA allargata) al 31 dicembre 2021 per branca e genere (1)

Forma giuridica	Genere		Totale
	Donne	Uomini	
Amministrazione dello Stato	40.404	18.489	58.893
Regione e Autonomia locale	12.356	20.536	32.892
Azienda o Ente del SSN	11.499	10.517	22.016
Ente pubblico economico e non economico	3.547	4.407	7.954
Società cooperative (di capitali o di persone)	427	2.591	3.018
Scuola, formazione e università pubblica	1.287	1.203	2.490
Ente o consorzio di diritto privato	660	432	1.092
Organo costituzionale	121	95	216
Autorità indipendente	11	19	30
Totale	70.312	58.289	128.601

Fonte: elaborazioni su dati del monitoraggio di "Quota 100" dell'INPS.

(1) Non sono considerati i silenti.

Tab. A3 – Occupati nella PA, anno 2019 (stabile e non stabile, *full-time e part-time*)

Comparto	Aggregato	Funzioni non ripartibili	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
TOTALE		1.974.404	622.969	273.686	372.864	3.243.923
Funzioni centrali	Totale	228.922				228.922
	Ministeri	141.280				141.280
	Agenzie fiscali	44.468				44.468
	Enti pubblici non economici	42.348				42.348
	Enti art. 70 - CNEL	58				58
	Enti art. 70 - ENAC	768				768
Funzioni locali	Totale		247.397	97.858	157.891	503.146
	Regioni e Autonomie locali		177.555	97.858	138.031	413.444
	Regioni e Province a statuto speciale		69.842		19.860	89.702
Istruzione e ricerca	Totale	1.168.571	20.581	36.709	15.484	1.241.345
	Scuola	1.159.219				1.159.219
	AFAM	9.086				9.086
	Università		20.015	13.610	15.311	48.936
	Enti di ricerca		566	23.099	173	23.838
	Enti art. 70 - ASI	266				266
Sanità	Totale		336.590	127.640	185.287	649.517
	SSN		336.590	127.640	185.287	649.517
Comparto autonomo o fuori comparto	Totale	43.222				43.222
	PCM	1.935				1.935
	Autorità indipendenti	2.404				2.404
	Enti art. 60, comma 3, D.Lgs. 165/2001	9.145				9.145
	Enti art. 70 - Unioncamere	67				67
	Enti lista S13 Istat	29.671				29.671
Personale in regime di diritto pubblico	Totale	533.689	18.401	11.479	14.202	577.771
	Magistratura	10.850				10.850
	Professori e ricercatori universitari		18.401	11.479	14.202	44.082
	Carriera diplomatica	1.018				1.018
	Carriera prefettizia	1.144				1.144
	Carriera penitenziaria	268				268
	Corpi di Polizia	306.558				306.558
	Forze armate	178.572				178.572
Vigili del fuoco	35.279				35.279	

Fonte: elaborazione su dati della RGS, "Conto annuale".