

Questions retraite

Document de travail de la Branche Retraites de la Caisse des dépôts et consignations
 Contact : Laurent Vernière ☎ 01 40 49 89 55 — laurent.verniere@caissedesdepots.fr
 Yves Guégano ☎ 01 40 49 93 40 — yves.guegano@caissedesdepots.fr
 Réalisation : Direction de la Communication

n° 2002 - 45
 Janvier 2002

Italie : le rapport Brambilla sur l'évaluation de la réforme du système de retraite.

Dossier préparé par Laurent Vernière.

Lors du vote de la loi réformant le système de retraite italien en 1995 sous le gouvernement Dini (appelée "réforme Dini"), il avait été prévu de réaliser en 2001 un rapport d'étape afin d'évaluer dans quelle mesure les objectifs assignés à la réforme avaient été atteints et à quels ajustements supplémentaires il faudrait éventuellement procéder. C'est l'objet du mandat confié à la commission Brambilla, du nom de son président, sous-secrétaire d'État aux Affaires sociales qui a rendu public, en septembre 2001, ce rapport d'évaluation¹.

Cette commission indépendante, composée d'experts venant du monde universitaire, avait été chargée d'examiner plus précisément trois points :

- en premier lieu, mesurer les effets financiers des principales dispositions de la réforme sur la période 1996-2000, pour chacun des régimes de salariés et de non salariés,

- en deuxième lieu, réaliser, à législation constante, une projection financière à moyen terme sur la période 2001-2005 puis la prolonger sur les années 2006-2050,
- en troisième lieu, apprécier les effets de la réforme sur l'équité intra et intergénérationnelle et mettre en évidence à quelles conditions l'évolution du système de protection sociale est soutenable à long terme.

Il est incontestable que l'Italie a entrepris, avec la réforme votée en 1995, une vaste refonte de son système de retraite². En rompant nettement avec l'organisation antérieure de ce système, souvent qualifiée de "labyrinthe" en raison du nombre élevé de régimes organisés sur une base professionnelle, elle a cherché, d'une part, à "rationaliser" la gestion des retraites afin de disposer de moyens de régulation et, d'autre part, à homogénéiser les conditions d'acquisition et de liquidation des droits à la retraite des différentes catégories socioprofessionnelles pour mettre fin aux nombreuses inégalités devant la retraite que provoquait l'ancien système. L'Italie se trouvait en effet confrontée à deux déséquilibres majeurs : des déficits financiers croissants pour les différents régimes publics alors que le financement des retraites occupait déjà une place prépondérante au sein du système de protection sociale, de fortes inéquités entre les dif-

QUESTIONS RETRAITE EN DIRECT SUR VOTRE E-MAIL

Si vous souhaitez recevoir chaque mois, automatiquement la version pdf de Questions Retraite, il vous suffit de vous abonner gratuitement, sur le site :

www.cdc.retraites.fr

à la rubrique Questions Retraite.

Vous pouvez également télécharger à partir du site, tous les "Questions Retraite" parus à ce jour.

cdc.retraites.fr présente également des études et des informations sur la retraite et l'indemnisation des risques professionnels pour les employeurs, les affiliés et les retraités de la CNRACL, de l'IRCANTEC et de FONPEL, des simulateurs de calcul des pensions ainsi qu'un Observatoire des débats parlementaires, recueil hebdomadaire des textes et analyses, observatoire des fonds de pension, revue de presse et analyse bimensuelle, monographie des régimes de retraite publique en Europe, comparaison des dispositifs, risques professionnels.

1 "Verifica del sistema previdenziale ai sensi della legge 335/95 e successivi provvedimenti, nell'ottica della competitività, dello sviluppo e dell'equità". Commissione Brambilla. Septembre 2001.

2 Cf. "La réforme du système de retraite en Italie". Questions Retraite n° 99-22, Octobre 1999. Laurent VERNIÈRE.

férentes catégories sociales qu'engendraient la diversité des législations appliquées et l'octroi de règles avantageuses spécifiques. Le statu quo aurait considérablement amplifié ces déséquilibres à moyen/long terme en raison du vieillissement de la population et de l'impossibilité de réguler le système autrement que par des hausses de cotisations et des transferts budgétaires massifs. Deux objectifs ont donc été assignés aux réformes successives : rendre "soutenable" le financement des retraites dans le cadre des contraintes qu'induit la conduite de la politique budgétaire dans la zone euro, unifier progressivement le mode de calcul de la pension tout en éliminant l'ensemble des dispositions permettant d'anticiper l'âge légal de départ à la retraite.

La "réforme Dini" de 1995 avait été précédée par des mesures d'ajustement introduites par la "réforme d'Amato" de 1992 et suivie par des mesures supplémentaires décidées par le gouvernement Prodi en 1997. La loi de 1995 est la plus importante parce qu'elle a cherché à reconfigurer complètement l'organisation et le fonctionnement du système de retraite italien autour de trois volets d'inégale importance selon l'horizon retenu :

- le plus important a été l'abandon progressif du système an-

térieur par répartition composé de régimes rétributifs à prestations définies, pour mettre en place, tout en conservant la technique de la répartition, des régimes contributifs à cotisations définies, fondés sur la technique des comptes notionnels, pour toutes les populations de cotisants (salariés du secteur privé et du secteur public, non salariés). Ce choix était une innovation majeure car il devait permettre d'atteindre simultanément les deux objectifs et plus particulièrement celui de restaurer une plus grande équité entre les différentes catégories d'assurés. Cette rupture a toutefois été accompagnée par l'aménagement d'une longue période de transition entre l'ancien et le nouveau système, de sorte que la totalité des effets positifs de la réforme ne sera obtenue qu'après 2030,

- le deuxième volet a consisté à réaménager la partie des minima sociaux en faveur des retraités et des personnes âgées, afin de mieux articuler la fonction d'assistance sociale avec la réforme des retraites,
- le troisième volet comprenait trois missions : organiser, développer et généraliser le "deuxième étage" du système de retraite, celui de la prévoyance complémentaire fa-

cultative, autour de différents types de dispositifs de retraite complémentaire : utiliser le dispositif existant d'indemnités de fin de carrière (TFR)³ pour favoriser la création de fonds de pension (d'entreprise, de branche ou régionaux), encourager l'épargne retraite individuelle via les produits offerts par le secteur financier. L'efficacité et la réussite de ce volet dépendaient moins du véhicule utilisé pour encourager l'effort d'épargne individuelle en vue de la retraite que des incitations fiscales susceptibles de modifier les comportements des entreprises et des individus.

L'impression générale était que ces réformes successives devraient, à terme, à la fois profondément modifier et clarifier la structure et les fonctions du système public de retraite et augmenter les moyens de mieux le réguler, à la condition toutefois que les incertitudes entourant la longue phase de transition prévue ne viennent pas remettre en cause les choix initiaux : choix de régimes totalement contributifs, calcul du montant de la pension liquidée en fonction de l'effort contributif total et de la durée de versement de la pension, flexibilité de l'âge de départ à la retraite, introduction d'incitations micro-économiques pour modifier les com-

3 TFR : *Trattamento di fine rapporto.*

portements d'offre de travail et d'épargne retraite. C'est en partie l'objet du rapport de la commission Brambilla que de vérifier que les réformes produisent les effets attendus et dans quelle mesure les objectifs de long terme seront atteints.

L'examen du processus de réforme du système de retraite italien présente un deuxième intérêt en ce sens que ce pays fait actuellement face à des problèmes et à des choix que devrait commencer à rencontrer la France dans une dizaine d'années. L'Italie fait ainsi fonction de précurseur sur de nombreux aspects : un vieillissement précoce de la population qui va s'accroître fortement dans le futur, une part des dépenses de retraites dans le PIB qui atteint dès à présent ce que devrait enregistrer la France dans 20 ans, un âge moyen de départ à la retraite particulièrement faible, des taux d'emploi également faibles, une longue période de transition inscrite dans la réforme qui fait planer de nombreuses incertitudes sur son efficacité, une situation des finances publiques laissant peu de marges de manœuvre à moyen terme. L'ensemble de ces éléments conduit actuellement à deux faits : un partage des revenus qui peut être considéré comme temporairement défavorable pour les jeunes générations d'actifs, un effet plein des ré-

formes des retraites concentré essentiellement sur ces mêmes générations. La question essentielle est en conséquence la gestion de la période transitoire sous la contrainte d'une répartition équitable des ajustements sur les différentes générations. Il s'ensuit, dans le cas italien comme cela le sera pour les autres pays d'ici quelques années, que le pilotage de la réforme prend une grande importance dès lors que le contenu des réformes adoptées est considéré comme adapté aux objectifs à long terme.



Un rappel du contenu des réformes successives de l'assurance vieillesse au cours des années 1990.

L'Italie a connu au début des années 1990 une forte dégradation de ses finances publiques, au moment où, au niveau européen, étaient décidées les conditions d'adhésion à l'Union économique et monétaire et la création de la monnaie unique. La dévaluation de la lire et sa sortie du SME ont été la conséquence de la crise budgétaire. Le financement des retraites était l'un des principaux facteurs de l'augmentation des déficits publics et de l'envolée de la dette pu-

blique. Les projections financières à long terme montraient que les déséquilibres allaient considérablement s'accroître dans les décennies suivantes. C'est dans ce contexte d'urgence qu'ont été réalisées les réformes successives du système de retraite.

Une première réforme du système de retraite a été mise en route en 1992 ("réforme d'Amato"), consistant à modifier les paramètres du système existant dans le but essentiellement de ralentir la progression des dépenses afin de sortir de la crise budgétaire. Devant l'insuffisance de ces mesures en matière financière mais, surtout, parce qu'aucun des facteurs à l'origine des déséquilibres du système n'avait été corrigé, le gouvernement Dini a en 1995 fait voter, à la suite d'un accord avec les syndicats, une réforme d'envergure modifiant complètement les modalités d'acquisition et de liquidation des droits à la retraite. Le gouvernement Prodi a ensuite, en 1997, renforcé certaines dispositions de la loi de 1995 et accéléré le calendrier de leur mise en œuvre.

a) La réforme d'Amato (1992).

C'est une réforme paramétrique en ce sens qu'ont été modifiés les quatre principaux paramètres

habituellement utilisés pour calculer le montant de la pension dans un régime à prestations définies : l'âge légal de départ à la retraite, la période de calcul et le mode de revalorisation du salaire de référence, la durée minimale de cotisation, l'indexation des pensions. La structure et la logique de fonctionnement des différents régimes de retraite sont laissés inchangés :

- augmentation graduelle de l'âge légal de départ à la retraite des salariés jusqu'à 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes,
- augmentation graduelle du nombre minimum d'annuités validées, de 15 à 20, nécessaires pour liquider une pension de vieillesse,
- allongement progressif de la période retenue pour calculer le salaire de référence : passage des 5 dernières aux 10 dernières années de la carrière. Pour les nouveaux assurés, extension graduelle de cette période de référence jusqu'à la carrière totale,
- élimination graduelle de la possibilité d'accès à la pension d'ancienneté, sans condition d'âge, pour les salariés du secteur public ayant validé une durée d'assurance inférieure à 35 ans,

- indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires,
- processus d'harmonisation des régulations des différents régimes de retraite sur le modèle du régime des salariés du secteur privé.

b) La réforme Dini (1995).

La réforme Dini a rompu avec l'approche antérieure qui, malgré ses effets immédiats sur la progression des dépenses des régimes de retraite, ne corrigeait aucun des facteurs à l'origine de la dérive du système et, surtout, ne donnait aucun moyen de régulation à long terme des régimes. Deux facteurs étaient à l'origine du niveau élevé et de la dynamique des dépenses de retraite : un âge précoce de départ à la retraite favorisé par l'existence des "pensions d'ancienneté"⁴ liquidées sans condition d'âge, un calcul de la pension déterminé en fonction des derniers salaires d'activité et offrant des taux de remplacement nets du dernier salaire particulièrement élevés. Il en résultait des taux de cotisation retraite d'équilibre compris entre 35 % et 50 % dans les régimes de salariés, en raison de l'étroitesse de l'assiette des cotisations et de la longue durée de service des pensions. En projection, en raison du vieillissement accéléré de la

population italienne, la part du PIB consacrée au financement des dépenses de vieillesse, survie et invalidité devait passer de 14 % à plus de 23 % en trois décennies. Cette dynamique de la dépense n'était pas soutenable car elle aurait absorbé toutes les marges budgétaires disponibles, au détriment des autres fonctions collectives, tout en aggravant les risques économiques induits par des taux de prélèvement très élevés et les inéquités entre les différentes catégories d'assurés.

C'est pour rompre avec ces dérives que ne pouvait pas corriger une réforme paramétrique que la réforme Dini a innové avec l'accord des syndicats. Elle a consisté, d'une part, à resserrer les conditions d'accès aux pensions d'ancienneté et prévoir leur suppression à partir de 2013 et, d'autre part, à transformer radicalement les modalités d'acquisition et de liquidation des droits à la retraite :

- blocage temporaire dans l'accès aux pensions d'ancienneté. Pour bénéficier d'une pension d'ancienneté après avoir cotisé pendant 35 ans, une condition d'âge est ajoutée et progressivement relevée. Le bénéfice des pensions d'ancienneté sans condition d'âge est réservé aux assurés ayant validé 40 annuités,

⁴ "Pensione di anzianità".

- remplacement des régimes rétributifs à prestations définies par des régimes contributifs à cotisations définies reposant, comme en Suède, sur la technique des comptes notionnels. Chaque assuré (salariés du secteur privé et du secteur public, non salariés et professions libérales) est titulaire d'un compte individuel sur lequel sont inscrits les cotisations retraite qu'il verse au cours de sa vie active. Ce "capital" fictif est revalorisé chaque année en utilisant un index égal à la moyenne mobile des taux de croissance du PIB des cinq dernières années. Au moment de la liquidation, le capital "virtuel" accumulé est converti en annuité en lui appliquant un "coefficient de transformation" dépendant de l'âge à la liquidation et de l'espérance de vie à l'âge de départ à la retraite. Cette substitution de mode de calcul de la pension est néanmoins assortie d'une longue phase de transition. Les assurés ayant validé plus de 18 annuités au 1^{er} janvier 1996 continueront de relever en totalité de l'ancien système de retraite. Les assurés ayant validé moins de 18 annuités conserveront les droits acquis dans l'ancien système jusqu'au 1^{er} janvier 1996 et relèveront du nouveau système pour leur durée d'assurance postérieure à cette date. Seuls

les nouveaux assurés contribuent en totalité dans le nouveau système,

- le taux de cotisation est fixé à 33 % dans les régimes de salariés et progressivement portés à 20 % dans les régimes de non salariés,
- dans le cadre du nouveau régime à cotisations définies, l'âge de départ à la retraite pour liquider une pension de vieillesse devient flexible et compris entre 57 ans et 65 ans,
- abolition de l'intégration de faibles pensions au minimum de pension pour les assurés relevant du régime contributif,
- introduction d'une condition de ressources pour bénéficier d'une pension de réversion,
- le cumul d'une pension d'ancienneté et d'un revenu d'activité est réservé aux assurés ayant validé plus de 35 années d'assurance,
- réforme des prestations d'assistance sociale versées aux retraités disposant de faibles ressources.

c) Les mesures supplémentaires du gouvernement Prodi.

Les mesures du gouvernement Prodi ont essentiellement consis-

té à harmoniser les dispositifs appliqués aux salariés des secteurs privé et public et à raccourcir les calendriers prévus pour obtenir plus rapidement les effets financiers attendus des réformes :

- l'accès aux pensions d'ancienneté est temporairement bloqué pour certaines catégories de salariés,
- les conditions d'âge et de durée d'assurance requises pour liquider une pension d'ancienneté sont harmonisées pour les salariés du secteur privé et du secteur public. Le calendrier prévu par la réforme Dini est raccourci, sauf pour certaines catégories de travailleurs (ouvriers, travailleurs ayant commencé à travailler "jeunes", salariés en mobilité, etc.),
- suspension de la revalorisation des pensions d'un montant supérieur à cinq fois la pension minimale,
- durcissement des conditions de cumul d'une pension d'ancienneté et d'un revenu d'activité,
- augmentation des taux de cotisation dans les régimes des artisans et des commerçants.

d) Les différents paramètres-clés après les réformes.

Les trois réformes ont eu pour effet d'introduire de nombreux calendriers de modification des paramètres des régimes et, dans le même temps, de distinguer plusieurs catégories d'assurés en fonction de leur âge ou de leur

ancienneté dans le système de retraite.

d.1) L'âge légal de départ à la retraite.

Le calendrier de relèvement de l'âge légal de départ à la retraite pour liquider une pension de vieillesse est à présent achevé :

depuis le 1^{er} janvier 2000, pour les salariés du secteur privé, il est fixé à 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes. Cet âge légal ne concerne en fait que les assurés dont la liquidation continue de se faire selon l'ancienne législation, c'est-à-dire ceux qui avaient validé au moins 18 annuités au 1^{er} janvier 1996.

Âge légal de départ à la retraite. Salariés du secteur privé.

	Hommes	Femmes
• Du 1/1/1994 au 30/6/1995	61 ans	56 ans
• Du 1/7/1995 au 31/12/1996	62 ans	57 ans
• Du 1/1/1997 au 30/6/1998	63 ans	58 ans
• Du 1/7/1998 au 31/12/1999	64 ans	59 ans
• Depuis le 1/1/2000	65 ans	60 ans

d.2) Les conditions d'âge pour la pension d'ancienneté.

À terme, la condition d'âge minimale pour liquider une pension d'ancienneté en ayant vali-

dé 35 annuités est fixée à 57 ans pour les salariés et 58 ans pour les non salariés. La liquidation de pensions d'ancienneté sans condition d'âge est toujours possible à condition d'avoir validé

40 annuités pour les non salariés et ce nombre d'annuités est progressivement porté à 40 pour les salariés. À partir de 2013, les pensions d'ancienneté seront supprimées⁵.

⁵ À partir de 2013, les salariés ayant validé 18 annuités ou plus au 1^{er} janvier 1996 pourront liquider une pension à partir de 57 ans avec 35 annuités validées, rejoignant ainsi la tranche d'âge de liquidation du nouveau système, ce qui conduit à l'extinction de la dénomination "pension d'ancienneté".

Pension d'ancienneté : conditions d'âge et de durée d'assurance validée.

	Salariés du secteur privé			Salariés du secteur public			Non salariés		
	Avec condition d'âge		Sans condition d'âge	Avec condition d'âge		Sans condition d'âge	Avec condition d'âge		Sans condition d'âge
	Âge minimal	Durée validée	Durée validée	Âge minimal	Durée validée	Durée validée	Âge minimal	Durée validée	Durée validée
• 1998	54 ans	35 ans	36 ans	53 ans	35 ans	36 ans	57 ans	35 ans	40 ans
• 1999	55 ans	35 ans	37 ans	53 ans	35 ans	37 ans	57 ans	35 ans	40 ans
• 2000	55 ans	35 ans	37 ans	54 ans	35 ans	37 ans	57 ans	35 ans	40 ans
• 2001	56 ans	35 ans	37 ans	55 ans	35 ans	37 ans	58 ans	35 ans	40 ans
• 2002	57 ans	35 ans	37 ans	55 ans	35 ans	37 ans	58 ans	35 ans	40 ans
• 2003	57 ans	35 ans	37 ans	56 ans	35 ans	37 ans	58 ans	35 ans	40 ans
• 2004	57 ans	35 ans	38 ans	57 ans	35 ans	38 ans	58 ans	35 ans	40 ans
• 2005	57 ans	35 ans	38 ans	57 ans	35 ans	38 ans	58 ans	35 ans	40 ans
• 2006	57 ans	35 ans	39 ans	57 ans	35 ans	39 ans	58 ans	35 ans	40 ans
• 2007	57 ans	35 ans	39 ans	57 ans	35 ans	39 ans	58 ans	35 ans	40 ans
• 2008	57 ans	35 ans	40 ans	57 ans	35 ans	40 ans	58 ans	35 ans	40 ans
À partir de 2013, les pensions d'ancienneté sont supprimées.									

d.3) Les coefficients de conversion utilisés dans les régimes contributifs.

Dans le nouveau système contributif, l'âge de départ à la retraite

est flexible et compris entre 57 et 65 ans. Le montant de la pension liquidée est déterminé en appliquant au capital "virtuel" accumulé le coefficient de conversion (ou coefficient de

transformation) relatif à l'âge à la liquidation. À capital identique, cette pension sera d'autant plus élevée que l'âge à la liquidation est tardif.

Coefficients de conversion.

Âge à la liquidation	Coefficient de conversion
57 ans	4,720 %
58 ans	4,860 %
59 ans	5,006 %
60 ans	5,163 %
61 ans	5,334 %
62 ans	5,514 %
63 ans	5,706 %
64 ans	5,911 %
65 ans	6,136 %

Ces coefficients de conversion ont été déterminés en utilisant les tables de mortalité relatives à l'année 1990 et la réforme de 1995 n'avait prévu une révision qu'au bout de dix ans. Comme l'espérance de vie entre 57 et 65 ans a continué d'augmenter, laisser inchangés ces coefficients pendant une aussi longue période amoindrit l'efficacité de la ré-

forme en ne faisant pas jouer l'un des mécanismes de régulation automatique des dépenses liées au vieillissement individuel.

d.4) Les taux d'annuité dans les régimes rétributifs.

Les taux d'annuité utilisés pour liquider les pensions des assurés

relevant des anciens régimes rétributifs ont été unifiés et fixés par tranche du plafond brut de la sécurité sociale. Pour les salaires de référence inférieurs à ce plafond, le taux d'annuité est de 2 %, conduisant à un taux de remplacement brut de 70 % pour 35 annuités validées. Il décroît ensuite par fraction du salaire supérieure à ce plafond.

Taux d'annuité dans les régimes rétributifs.

Bornes du plafond de la sécurité sociale	Avant 31/12/1992	Après 1/1/1993
<= 1	2,00 %	2,00 %
1-1,33	1,50 %	1,60 %
1,33 - 1,66	1,25 %	1,35 %
1,66 - 1,90	1,00 %	1,10 %
> 1,9	1,00 %	0,90 %

Plafond de la sécurité sociale en 2001 = 35 143,80 euros.

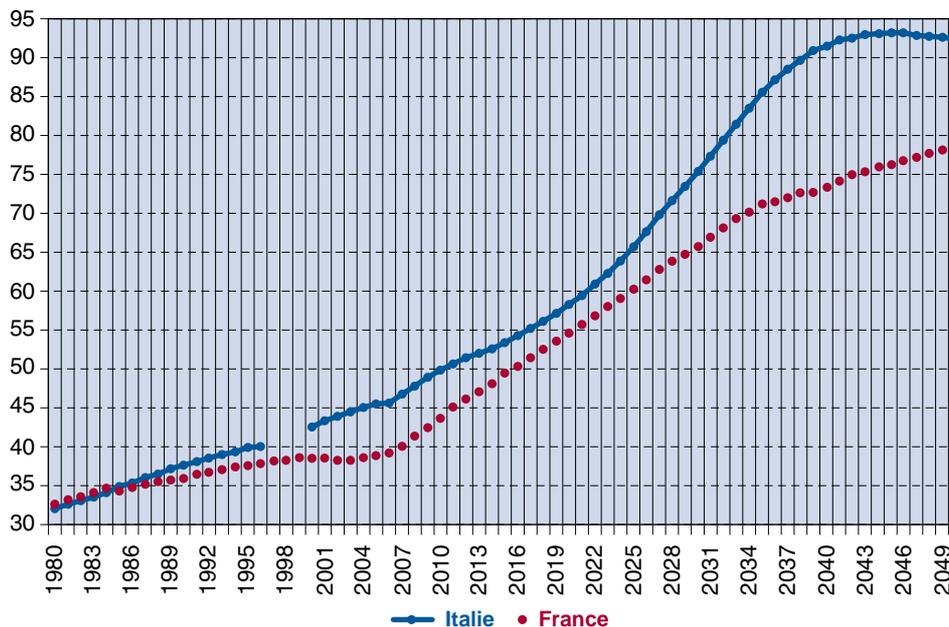
2 Quelques repères statistiques complémentaires.

a) La démographie.

Il est bien connu que l'Italie, comparée aux autres pays de l'Union européenne, est dans une situation moins favorable en matière d'évolution des structures démographiques. Ces phé-

nomènes sont habituellement résumés par le taux de dépendance démographique qui rapporte la population de 60 ans et plus à la population de 20 à 59 ans.

1980-2050. Taux de dépendance démographique.



Taux de dépendance démographique : population de 60 ans et plus / population de 20-59 ans.
Projections de la population 2000-2050, source Istat et Insee.

Entre 1980 et 2000, cet indicateur a augmenté de 10 points, passant de 32 % à 42,5 %. Entre 2000 et 2020, le mouvement devrait légèrement s'accélérer, cet indicateur passant de 42,5 % à 58,1 %. Après 2020, une forte accélération va se produire puisque, entre 2020 et 2040, il devrait augmenter de près de 33 points pour atteindre 91,3 %, soit qua-

siment une personne âgée de plus de 60 ans pour une personne âgée de 20 à 59 ans. Après 2040, le taux de dépendance démographique devrait se stabiliser puis commencer à diminuer légèrement. L'Italie devrait donc enregistrer une forte modification de la structure par âge de sa population, avec d'ici un demi-siècle, plus d'un doublement de

la part des plus de 60 ans par rapport à la population des classes d'âge actif.

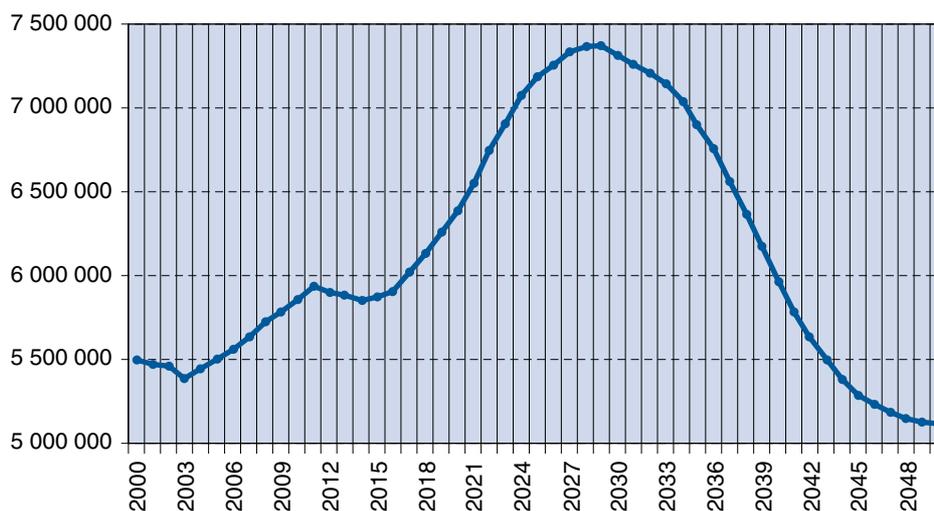
Une autre façon d'illustrer l'impact des variables démographiques est de mesurer l'évolution de la population âgée de 57 à 64 ans, c'est-à-dire la tranche d'âge durant laquelle il est possible de liquider une pension selon la

nouvelle législation. Comme le montre le graphique suivant, les effectifs de cette classe d'âge de-

vraient augmenter régulièrement entre 2003 et 2011 puis fortement progresser entre 2015

et 2030 (+ 25 %) avant de diminuer et devenir inférieurs aux effectifs actuels à partir de 2043.

2000-2050. Population âgée de 57 à 64 ans.



Ces phénomènes s'expliquent pour l'essentiel par la forte chute des taux de fécondité que l'Ita-

lie a enregistré depuis 25 ans et leur stabilisation à un niveau particulièrement bas, de sorte

que l'excédent naturel est négatif depuis 1993⁶.

Taux de fécondité instantané.

1960	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2010	2020	2050
2,41	2,43	2,21	1,68	1,45	1,36	1,18	1,28	1,40	1,41	1,42

2010 à 2050 : hypothèses du scénario central de projection de la population.

Par ailleurs, comme dans tous les pays européens, l'espérance de

vie a régulièrement augmenté et il est prévu que les gains conti-

nueront à être importants au cours des cinq prochaines décennies.

⁶ La population de l'Italie continue de croître en raison d'un solde migratoire positif et croissant depuis le début des années 1970.

Espérance de vie.

	Hommes		Femmes	
	À la naissance	À 65 ans	À la naissance	À 65 ans
• 1960-1962	67,24 ans	13,39 ans	72,27 ans	15,34 ans
• 1979-1983	70,95 ans	13,43 ans	77,73 ans	17,22 ans
• 1989-1993	73,86 ans	15,20 ans	80,36 ans	18,96 ans
• 1998	75,53 ans	16,01 ans	81,81 ans	20,09 ans
• 2020 ⁽¹⁾	79,6 ans	-	86,2 ans	-
• 2050 ⁽¹⁾	81,4 ans	-	88,1 ans	-

⁽¹⁾ Hypothèses du scénario central de projection de la population.

b) Le poids des prestations de vieillesse, survie et invalidité.

Plusieurs organismes mesurent l'agrégat "dépenses de vieillesse, invalidité et survie" avec un périmètre qui varie essentiellement en raison de l'inclusion ou non de certaines prestations de

solidarité versées aux personnes âgées inactives et du traitement des prestations invalidité versées aux handicapés. Dans une optique comptes de la protection sociale reprise par les rapports économiques et financiers sur l'Italie, les trois risques, vieillesse, survie et invalidité, représentaient, en 2000, 70 %

de l'ensemble des dépenses de protection sociale et 16,8 % du PIB. Par rapport aux autres pays européens, le financement du risque vieillesse au sens large absorbe plus des deux tiers des moyens disponibles pour la protection sociale.

Année 2000. Répartition des prestations de protection sociale.

	Structure (%)	En % du PIB
• Maladie	24,4 %	5,9 %
• Famille	3,8 %	0,9 %
• Invalidité, Vieillesse, Survie	70,1 %	16,8 %
- Invalidité	6,1 %	1,5 %
- Vieillesse	53,1 %	12,7 %
- Survie	10,9 %	2,6 %
• Chômage	1,6 %	0,4 %
• Autres	0,1 %	0,0 %
• Total	100,0 %	24,0 %

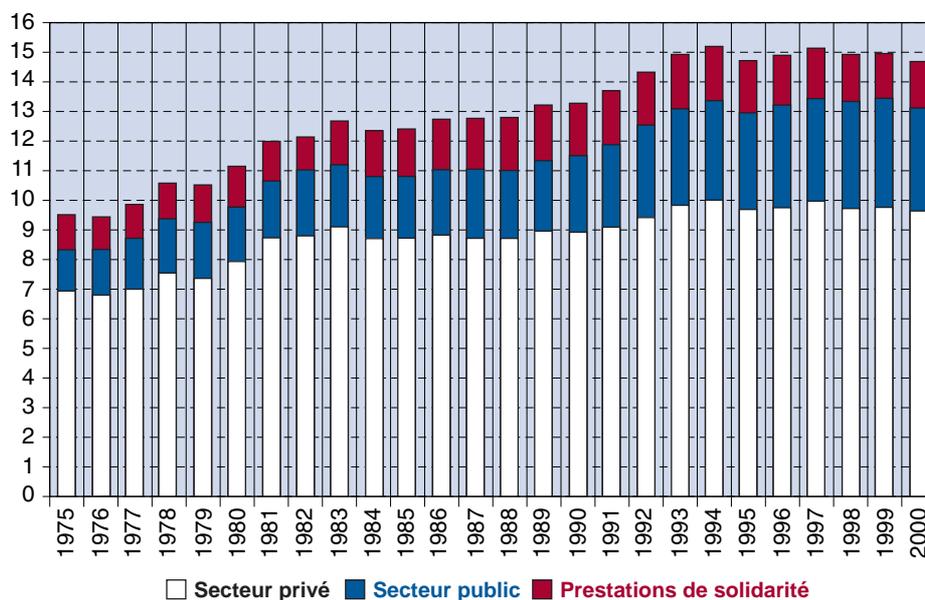
Source : Tesoro.

Dans une approche par type de prestations, l'institut de statistique (*Istat*) calcule également un agrégat de prestations regroupant, d'une part, les risques vieillesse, survie et invalidité, ventilés entre les régimes rele-

vant des secteurs privé et public, d'autre part, différentes catégories de prestations de solidarité. Exprimé en % du PIB, cet agrégat s'est à peu près stabilisé au cours des 6 dernières années au voisinage de 15 %. Les régimes

du secteur privé versent l'équivalent de 10 points de PIB et la part des régimes du secteur public s'accroît régulièrement au cours du temps.

1975- 2000. Prestations de vieillesse, survie, invalidité en % du PIB.



Source Istat.

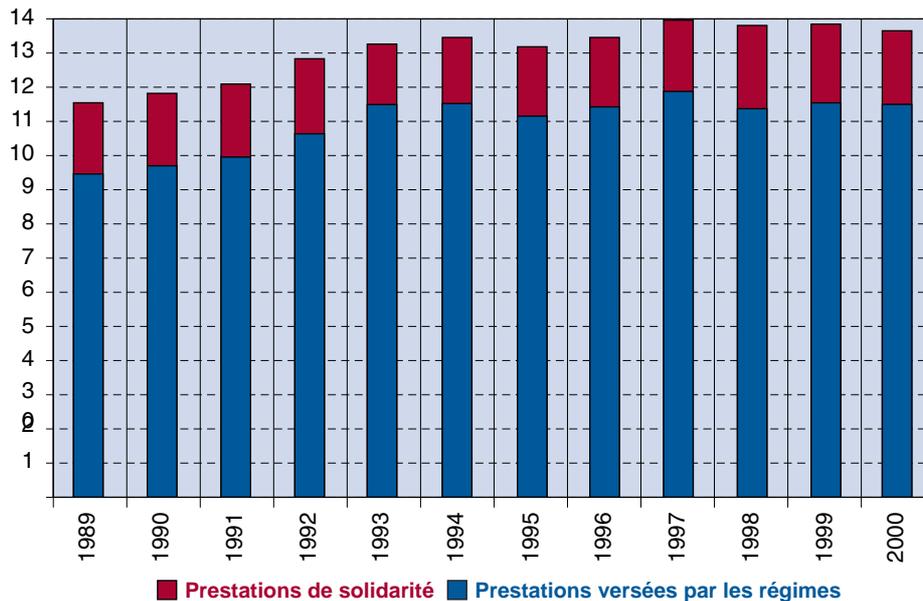
La conjonction de l'effet des réformes et de l'amélioration de la conjoncture économique a donc permis d'enrayer la progression des dépenses au cours des dernières années.

Une troisième source est également disponible : il s'agit du rap-

port réalisé chaque année par le "Nucleo di valutazione della spesa previdenziale" (NVSP), organisme équivalent à une Commission des comptes des régimes de retraite qui a l'avantage de fournir de nombreuses informations statistiques sur les régimes (effectif des pensionnés et des co-

tisants, assiette des cotisations, prestations versées, etc.) dans un cadre normalisé.

1989-2000. Dépenses de pension (vieillesse, survie et invalidité) en % du PIB.



Source : NVSP.

L'agrégat mesuré par le NVSP s'est stabilisé au cours des dernières années à environ 13,7 % du PIB, les prestations versées par les régimes représentant 11,5 % du PIB et les prestations de solidarité transitant, pour l'essentiel, par le budget de l'État, 2,2 % du PIB. Les rapports

du NVSP fournissent également d'autres informations utiles pour comprendre la dynamique de la dépense et l'ampleur des déséquilibres.

- **Un déficit persistant supérieur à un point de PIB.** Les prestations versées ont été su-

périeures aux cotisations encaissées de 2,5 points de PIB en 1994 et 1995 et, malgré le ralentissement de la progression des dépenses, le solde est resté négatif et supérieur à un point de PIB depuis 1996.

1989-2000. Solde prestations-cotisations en % du PIB.

1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
- 1,0 %	- 1,3 %	- 1,1 %	- 1,6 %	- 2,2 %	- 2,5 %	- 2,5 %	- 1,4 %	- 1,8 %	- 1,2 %	- 1,1 %	- 1,3 %

Source : NVSP.

- **Des taux de cotisation d'équilibre élevés et largement supérieurs aux taux légaux.**

La comparaison des taux de cotisation légaux avec les taux d'équilibre ou les taux apparents

illustre d'une autre façon les déséquilibres des régimes. A la suite de la réforme de 1995, les

taux de cotisation légaux, utilisés pour calculer les droits à la retraite accumulés, ont été fixés à 33 % dans les principaux régimes de salariés.

En pratique, ces régimes appliquent des taux légèrement inférieurs.

Dans le régime des salariés du secteur privé (FPLD), en 2000, le taux de cotisation en vigueur est inférieur de 14 points par rapport au taux d'équilibre et de plus de 4 points par rapport au taux apparent⁷. La situation est beaucoup plus grave pour les régimes des fonctions publiques.

L'écart avec le taux d'équilibre est proche de 12 points dans les régimes des salariés des collectivités locales et de 19 points dans le régime des fonctionnaires de l'État.

1989-2000. Évolution des taux de cotisation dans les régimes de retraite (%).

	FPLD. Salariés du secteur privé			Fonction publique centrale		Fonction publique locale	
	Taux apparent	Taux d'équilibre	Taux effectif	Taux d'équilibre	Taux effectif	Taux d'équilibre	Taux effectif
• 1989	31.5	40.5	25,92	32,5	23,25	27,3	24,25
• 1990	31.5	40.5	25,92	35,6	23,45	29,5	24,55
• 1991	31.2	40.2	26,09	37,3	23,65	29,4	25,77
• 1992	33.5	42.6	26,47	40,9	24,70	33,7	26,45
• 1993	36.4	43.7	26,97	43,2	24,70	36,7	27,65
• 1994	36.4	44.7	26,97	48,6	24,70	38,8	28,15
• 1995	36.5	45.7	27,12	50,7	24,70	40,7	28,40
• 1996	37.6	46.9	32,70	47,7	32,95	38,4	28,75
• 1997	39.1	48.1	32,70	50,3	32,95	42,4	32,35
• 1998	37.0	47.6	32,70	51,4	32,95	43,1	32,35
• 1999	36.7	46.6	32,70	52,1	32,95	42,9	32,35
• 2000	37.0	46.6	32,70	51,8	32,95	44,1	32,35

Taux d'équilibre = Prestations à la charge du régime / assiette des cotisations.

Taux apparent = Prestations - transferts de l'État / assiette des cotisations.

Taux effectif = taux de cotisation en vigueur.

Source : Rapport 2000, Nucleo di Valutazione della spesa previdenziale (NVSP), Ministère du Travail.

c) La pension d'ancienneté et l'âge moyen à la liquidation.

L'âge moyen à la liquidation

était particulièrement précoce en Italie, en raison du dispositif de la pension d'ancienneté qui, jusqu'à la réforme de 1995, n'imposait pas de conditions d'âge

pour son attribution. C'est pourquoi l'un des principaux volets des réformes adoptées dans la dernière décennie a consisté à programmer l'extinction pro-

⁷ Le régime FPLD bénéficie en plus de transferts additionnels de l'État du côté de ses recettes équivalents en moyenne à 2 points de cotisation, ce qui diminue d'autant le taux apparent.

gressive de ce dispositif, dans un premier temps en durcissant les conditions de leur attribution (cf. supra) et, d'autre part, en adoptant le principe d'un âge flexible de départ à la retraite dans le cadre des nouveaux régimes contributifs.

Le rapport Brambilla fournit quelques éléments d'information sur l'âge moyen de départ des assurés liquidant une pension d'ancienneté. Depuis 1992, sous l'effet des différentes mesures adoptées, cet âge moyen a augmenté, de 1,3 ans pour les sa-

lariés du secteur privé, de 3,7 ans dans le secteur public. Il demeure toutefois précoce puisqu'il est encore en moyenne voisin de 55 ans.

Pension d'ancienneté. Âge moyen à la liquidation.

	Salariés du secteur privé			Salariés du secteur public		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
• 1992	53,9 ans	51,5 ans	53,6 ans	54,3 ans	48,7 ans	51,9 ans
• 1995	54,0 ans	51,7 ans	53,7 ans	54,2 ans	51,2 ans	53,7 ans
• 1999	55,2 ans	53,4 ans	54,9 ans	56,1 ans	54,8 ans	55,6 ans

Source : rapport Brambilla.

La représentation de l'Italie comme le pays des "jeunes" retraités est confirmée par l'examen de la répartition par classes

d'âge des titulaires d'une pension recensés par l'Istat. En 2000, parmi les bénéficiaires ne percevant que la seule pension

de vieillesse, 40 % d'entre eux étaient âgés de moins de 65 ans.

2000. Répartition par classe d'âge des bénéficiaires de pension.

	Pension de vieillesse	Pension d'invalidité	Pension de survie	Pension d'assistance	Deux pensions ou plus	Ensemble
Moins de 65 ans	40,1%	28,4%	37%	51,2%	11,3%	35,3%
65 ans et plus	59,9%	71,6%	63%	48,8%	88,7%	64,7%

Source : Istat.

La pension d'ancienneté occupe ainsi une place à part dans la typologie des pensions du système de retraite italien. Son attractivité s'explique par l'avantage indéniable qu'elle procure à son bénéficiaire puisque, avant la

réforme de 1995, seule une condition de durée d'assurance était exigée pour une liquidation à taux plein. Son existence peut en partie expliquer pourquoi il n'y a pas de dispositif de préretraite spécifique en Italie. En

dépit de ce rôle, le suivi statistique de cette catégorie de pension n'est pas développé puisqu'on ne dispose que d'une étude réalisée par l'Istat pour l'année 1998.

En 1998, les bénéficiaires d'une pension d'ancienneté étaient au nombre de 2,3 millions, soit 14 %

de l'ensemble des titulaires d'une pension invalidité, vieillesse, survie. Ils percevaient 21,4 %

des prestations, soit un montant moyen par tête plus élevé que l'ensemble des retraités.

1998. Les bénéficiaires d'une pension d'ancienneté.

	Effectif	Prestations (Mds liras)	Montant par tête (1000 liras)
• Titulaires d'une pension	16 244 618	308.9	20 098
• Titulaires d'une pension d'ancienneté	2 278 497 (14 %)	66.0 (21,4 %)	28 970 (144,1 %)

Source : Istat.

d) Les dispositifs d'assistance.

La réforme de 1995 a modifié les dispositifs versant des prestations d'assistance sociale aux retraités disposant de faibles ressources. Une nouvelle prestation, "l'assegno sociale", a remplacé la "pension sociale" qui continue toutefois d'être versée

aux bénéficiaires antérieurs. Elle joue le rôle de filet minimum en faveur des résidents âgés de plus de 65 ans dont les ressources sont nulles ou inférieures au montant du minimum.

Pour les titulaires de très faibles ressources, la "pension sociale" est complétée par une majoration de 125 000 liras par mois en

2001, ce qui la porte à 668 650 liras par mois et la met au même niveau de "l'assegno sociale". En 2001, un second supplément mensuel a été ajouté dont le montant dépend de l'âge : 25000 liras pour les bénéficiaires âgés de 65 à 74 ans, 40 000 liras pour ceux âgés de 75 ans et plus.

Montant mensuel des prestations de minima sociaux (liras).

	Assegno sociale	Pensione sociale	Pension minimum
• 1995	-	357 000	626 450
• 1996	480 000	376 300	660 300
• 1997	498 700	390 600	686 050
• 1998	507 200	397 650	697 700
• 1999	616 350	504 800	710 250
• 2000	644 200	530 900	721 600
• 2001	659 650	543 650	744 350

Dans une année, ces prestations sont versées en 13 mensualités.

Dans les régimes de retraite, les faibles pensions liquidées sont portées à un minimum de pension sous conditions de ressources :

- un célibataire percevra, en totalité ou partiellement, la

pension minimum, si l'ensemble de ses revenus, n'excède pas deux fois le montant annuel de la pension minimum,

- pour un couple, la condition de ressources est fixée à quatre

fois le montant annuel de la pension minimum.

Ces minima de pension sont complétées par des majorations dont le montant dépend de l'âge du bénéficiaire et de conditions de ressources plus restrictives.

Pension portée au minimum. Montants de la majoration sociale en 2001 (lires).

	Célibataire		Ménage
	Majoration mensuelle	Condition de ressources	Condition de ressources
• De 60 à 64 ans	50 000	10 27450	18 866 900
• De 65 à 74 ans	160 000	11 750 550	20 296 900
• 75 ans et plus	180 000	11 945 700	20 521 150

En 2000, le coût de la "pension sociale" représentait environ 0,2 point de PIB. Pour les régimes relevant de l'INPS (salariés du secteur privé, commerçants, artisans, régimes agricoles), l'intégration des pensions au minimum concernait près de 5 millions de retraités et son coût s'élevait à 17,7 % des dépenses de vieillesse, survie et invalidité, soit 1,3 points de PIB.

3 L'évaluation des réformes par la commission Brambilla.

3.1) La période 1996-2000.

Après avoir constaté le ralentis-

sement de la progression des dépenses des régimes publics de retraite et la quasi stabilisation de cet agrégat exprimé en points de PIB (cf. supra), la première partie du rapport de la commission Brambilla est consacrée à l'évaluation des économies budgétaires nettes, de 1996 à 2000, induites par les différentes mesures adoptées dans les lois de 1995 et 1997. Sur les 5 dernières années, cette évaluation ne peut enregistrer que les effets à court terme des réformes.

La commission a calculé, d'une part, l'impact des réformes sur les soldes des régimes et, d'autre part, la diminution des recettes fiscales pour le budget de l'Etat, essentiellement les incitations

fiscales en faveur de la prévoyance complémentaire et les pertes d'impôt sur le revenu. Elle a ensuite comparé le rendement financier des différentes dispositions avec la prévision réalisée au moment de leur mise en œuvre.

L'impact à court terme sur les soldes des régimes provient principalement de trois facteurs :

- la réforme des pensions d'ancienneté,
- les recettes supplémentaires procurées par une surcotisation de 0,7 point,
- les recettes supplémentaires procurées par la création d'un

régime au bénéfice du travail "parasubordonné"⁸, c'est-à-dire, d'une part, les travailleurs indépendants qui étaient auparavant sans cou-

verture sociale et, d'autre part, les activités annexes exercées par les assurés déjà inscrits non soumises à des prélèvements sociaux. Le taux de co-

tisation, fixé à 10 % en 1996, a progressivement été porté à 12,5 % en 2000.

1996-2000. Effets financiers des réformes (milliards de livres).

	1996	1997	1998	1999	2000
• Impact sur les soldes des régimes	8 051	8 893	12 621	14 425	17 580
(En % du PIB)	(0,42 %)	(0,45 %)	(0,61 %)	(0,67 %)	(0,78 %)
- Pensions d'ancienneté	3 421	2 878	4 709	5 590	7 934
- Travail "parasubordonné"	1 451	2 428	3 156	3 590	4 071
- Contribution de 0,7 point	2 413	2 525	2 608	2 782	2 925
- Autres mesures	766	1 062	2 148	2 463	2 650
• Diminution des recettes fiscales	- 206	- 1 457	- 1 256	- 1 658	- 2 007
- Prévoyance complémentaire	- 0	- 1	- 69	- 220	- 350
- Impôt sur le revenu	- 177	- 1 422	- 1 146	- 1 390	- 1 594
- Autres	- 29	- 34	- 41	- 48	- 63
• Total	7 846	7 436	11 364	12 587	15 573

Source : Rapport Brambilla.

Les autres dispositions n'ont, à court terme, qu'un effet financier faible parce que, pour les plus importantes d'entre elles telles que le changement du mode de calcul de la pension, la longueur de la période de transition conduit à étaler l'impact et à reporter l'effet plein après 2030.

Le rendement financier des différentes mesures sur les soldes des régimes a été conforme à ce

qui était attendu. En 2000, il équivaut à une diminution des besoins de financement de l'ordre de 0,8 point de PIB. Par contre, la diminution des recettes fiscales a été moins forte que prévue parce que le développement de la prévoyance complémentaire a été modeste et que les principales incitations fiscales n'ont été introduites qu'à la fin de l'année 2000. Au total, cet exercice de vérification conduit par la commission

Brambilla a conclu que les réformes de 1995 et 1997 avaient bien rempli les objectifs financiers recherchés.

3.2) La prévision 2001-2005.

La commission Brambilla a également réalisé le même type d'exercice en prévision sur la période 2001-2005, complété par une projection des dépenses des régimes sur la période 2001-2010.

⁸ "Lavoro parasubordinato".

2001-2005. Effets financiers des réformes (milliards de lires).

	2001	2002	2003	2004	2005
• Impact sur les soldes des régimes	19 879	22 043	23 998	25 319	28 700
• Diminution des recettes fiscales	- 2 704	- 3 129	- 3 821	- 4 398	- 5 142
• Total	17 715	18 914	20 177	20 921	23 558

Source : Rapport Brambilla.

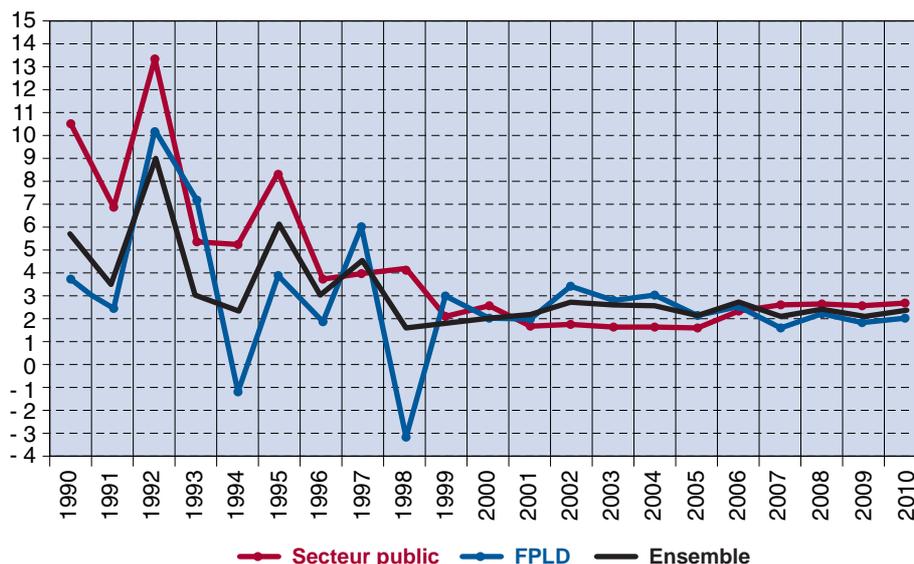
La réforme des pensions d'ancienneté et les contributions au régime dédié au travail "parasubordonné" seront les deux principales mesures qui permettront de réduire les besoins de financement des régimes. L'amélioration des soldes en 2005 devrait correspondre à une économie représentant près de 9 % des pres-

tations par rapport à la tendance en l'absence de réformes.

Ce résultat est cependant insuffisant à moyen terme en raison, pour une grande part, du profil démographique de l'Italie (cf. supra). La commission a en effet projeté l'évolution des dépenses en volume des principaux ré-

gimes à l'horizon 2010. Le ralentissement de la croissance des dépenses en volume est bien observé de 1990 à 2000 mais, après 2005, la progression de cet agrégat devrait à nouveau s'accélérer, à un rythme plus rapide que la croissance projetée du PIB.

1990-2010. Évolution des dépenses en volume (%).



Les prestations en valeur ont été déflatées par l'indice de revalorisation des pensions.

3.3) La projection à long terme 2001-2050.

Le troisième exercice de simulation mené par la commission Brambilla a consisté à projeter le rapport dépenses de pensions / PIB sur la période 2001-2050 afin d'examiner à quelles conditions le financement des retraites sera soutenable. Un scénario macro-économique central a été élaboré avec les hypothèses suivantes :

- la population évolue comme le scénario central établi par l'Istat (cf. supra),
- les taux d'activité de la population âgée de 15 à 64 ans augmentent progressivement de 59,6 % en 2000 à 67,8 % en 2050,

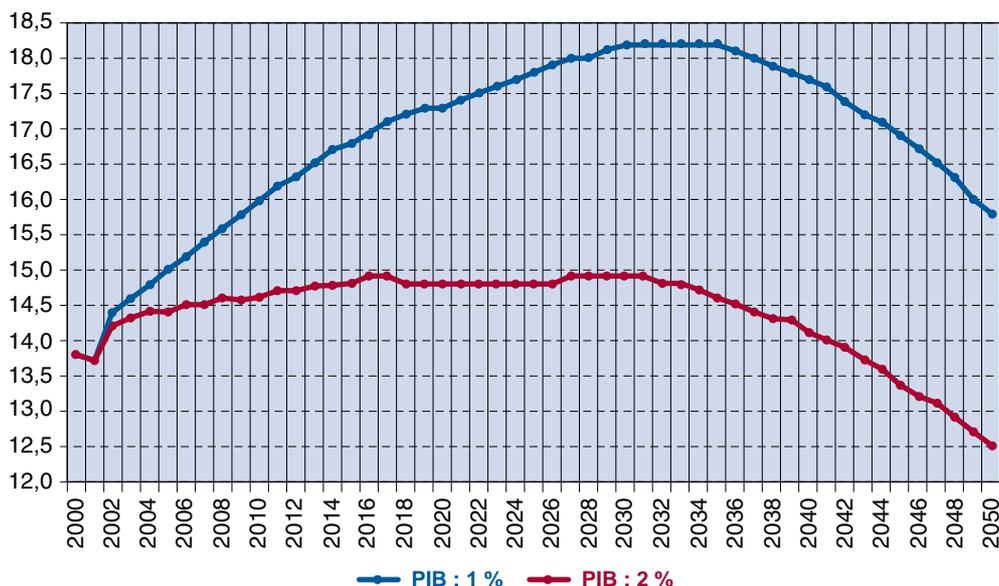
- le taux de chômage diminue de 10,6 % en 2000 à 4,5 % en 2050,
- la croissance de la productivité du travail accélère pour atteindre un rythme 2 % par an après 2025.

Ce jeu d'hypothèses aboutit à une croissance annuelle moyenne du PIB en volume légèrement supérieure à 1,5 % par an. Dans ce cadre, le rapport "dépenses de pensions/PIB" devrait augmenter rapidement entre 2001 et 2015, de 13,7 % à 15,1 %, puis progressivement ralentir pour atteindre un maximum de 15,8 % en 2031 et ensuite diminuer jusqu'à 13,5 % en 2050. Ce scénario qualifié de central pourrait néanmoins être considéré comme optimiste car il suppose une mo-

dification des comportements d'offre de travail et du fonctionnement du marché du travail. La dérive des dépenses de pensions devrait ainsi absorber deux points de PIB supplémentaires dans les trente prochaines années et, en conséquence, conduire à des augmentations des taux de cotisations si aucun ajustement supplémentaire n'est apporté.

Afin d'apprécier les risques, deux variantes ont été construites autour des perspectives de croissance : la première considère un rythme moyen de croissance du PIB de 1 % par an et la seconde une croissance du PIB de 2 % par an. Le graphique suivant présente l'évolution du rapport dépenses de pensions / PIB selon ces deux hypothèses.

2000-2050. Évolution du rapport dépenses de pensions/PIB selon deux hypothèses de croissance économique.



Source : Rapport Brambilla.

Avec une croissance du PIB de 1 % par an, le ratio dépenses de pensions/PIB augmenterait de 4,5 points au cours des trente prochaines années. Avec une croissance de 2 % par an, ce ratio n'augmenterait que d'un point de PIB. L'enjeu d'une accélération de la croissance apparaît alors clairement pour pouvoir gérer la phase de transition jusqu'en 2030.

Dans le cadre du scénario central, le profil des taux de cotisation d'équilibre de chaque régime a ensuite été calculé sous l'hypothèse que les coefficients de conversion seront régulièrement ajustés pour tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie. Les taux de cotisation d'équilibre, qui rapportent les prestations versées à l'assiette des cotisations, peuvent s'écarter

sensiblement des taux de cotisation en vigueur. Cet écart se traduit par un besoin de financement ou par des transferts du budget de l'État venant combler l'insuffisance de ressources.

Évolution des taux de cotisation d'équilibre.

	Taux de cotisation en 2000	Taux de cotisation d'équilibre		
		En 2000	Maximum (années)	En 2050
• Salariés du secteur privé (FPLD)	32,70 %	46,2 %	48,5 % (2034)	42,1 %
• Salariés du secteur public (État et collectivités locales)	32,95 %	46,3 %	57,1 % (2030)	41,1 %
• Artisans	16,20 %	19,4 %	34,4 % (2024)	24,8 %
• Commerçants	16,60 %	16,5 %	31,3 % (2027)	25,4 %
• Ensemble des régimes	-	42,1 %	46,8 % (2032)	39 %

Source : Rapport Brambilla.

En ne considérant que l'évolution des taux de cotisation d'équilibre, seul le régime des salariés du secteur privé (FPLD) apparaît dans une situation favorable en ce sens que l'augmentation du taux est limitée à 2,3 points par rapport au maximum en 2034. Pour les autres régimes, cette augmentation du

taux d'équilibre est supérieure à 10 points, sachant que, pour le régime des salariés du secteur public, le taux d'équilibre est actuellement largement supérieur au taux de cotisation effectif. Pour l'ensemble des régimes, la variation du taux d'équilibre par rapport à son maximum vers 2030 devrait être de l'ordre de 5

points. Elle peut apparaître comme "soutenable" mais elle ne concerne que les taux d'équilibre. Deux autres aspects doivent être pris en compte : l'écart entre les taux effectif et les taux d'équilibre qui se traduit par des déficits récurrents des régimes, le niveau déjà élevé des taux effectifs qui rendra de plus en plus

difficile des augmentations ultérieures.

Au vu du profil des taux de cotisation, l'Italie aura donc à gérer la phase de transition des trente prochaines années puisque les taux d'équilibre devraient revenir, à terme, à leur niveau actuel. C'est le principal enseignement du rapport de la Commission Brambilla que de mettre l'accent sur cet effet transitoire qui devrait conduire soit à consacrer des ressources supplémentaires pour financer les retraites alors même que le niveau actuel des financements est bien plus élevé que dans le reste de l'Europe, soit à entreprendre de nouveaux ajustements pour ra-

lentir la progression des dépenses.

4 L'harmonisation des règles de calcul de la pension et l'équité.

L'un des principaux objectifs de la réforme de 1995 était d'unifier les modalités de constitution et de liquidation des droits à la retraite, quel que soit le statut professionnel de l'assuré, afin d'éliminer les fortes inégalités qu'induisait l'ancienne législation. Le choix de la technique des comptes notionnels dans des régimes à cotisations définies répondait à cet objectif. La com-

mission Brambilla s'est attachée à vérifier que le système de retraite tendait vers une plus grande équité intragénérationnelle entre les différentes catégories d'assurés.

Pour réaliser ce travail, la commission a calculé le taux de rendement réel interne, c'est-à-dire le taux d'actualisation qui égalise la somme actualisée des cotisations versées et la somme actualisée des pensions reçues, pour des cohortes ayant commencé leur activité professionnelle à différentes dates successives et donc relevant des législations avant et après les réformes.

Taux de rendement réel interne (%).

Périodes d'activité		1960 - 1995	1970 - 2005	1980 - 2015	1990 - 2025	2000 - 2035	2010 - 2045
Régimes	Âge à la liquidation	Régime rétributif		Régime mixte		Régime contributif	
Fonction publique centrale	58 ans	4,6 %	3,8 %	3,0 %	2,0 %	1,5 %	1,5 %
	62 ans	4,2 %	3,5 %	3,5 %	2,0 %	1,5 %	1,5 %
	65 ans	3,9 %	3,1 %	2,6 %	1,9 %	1,5 %	1,5 %
Fonction publique locale	58 ans	4,7 %	3,7 %	2,9 %	2,7 %	1,5 %	1,5 %
	62 ans	4,4 %	3,3 %	2,7 %	2,6 %	1,5 %	1,5 %
	65 ans	4,1 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %	1,5 %	1,5 %
Salariés du secteur privé (FPLD)	58 ans	3,9 %	3,2 %	2,4 %	1,8 %	1,5 %	1,5 %
	62 ans	3,5 %	3,8 %	2,2 %	1,8 %	1,5 %	1,5 %
	65 ans	3,1 %	2,5 %	2,1 %	1,7 %	1,5 %	1,5 %
Artisans	58 ans	12,4 %	8,2 %	4,3 %	2,6 %	1,8 %	1,6 %
	62 ans	12,2 %	7,9 %	4,1 %	2,6 %	1,8 %	1,6 %
	65 ans	12,0 %	7,6 %	3,9 %	2,5 %	1,8 %	1,6 %
Commerçants	58 ans		8,2 %	4,2 %	2,6 %	1,7 %	1,6 %
	62 ans		7,9 %	4,0 %	2,5 %	1,7 %	1,6 %
	65 ans		7,6 %	3,9 %	2,5 %	1,7 %	1,6 %

Source : Rapport Brambilla.

La méthode de calcul est basée sur des cas-types d'individus validant 35 annuités et liquidant à trois âges possibles (58 ans, 62 ans ou 65 ans). Le montant de la pension dépend de la législation qui s'applique et qui détermine le type de régime dont relève l'assuré :

- pour les cohortes entrées sur le marché du travail en 1960 et 1970, l'ancienne législation des régimes rétributifs (régimes en annuités),
- pour les cohortes entrées sur le marché du travail en 1980 et 1990, un régime mixte qui combine régime rétributif et régime contributif (régime en annuités pour la partie de la carrière antérieure à 1996 et régime à cotisations définies pour la partie de la carrière réalisée depuis 1996),
- pour les cohortes entrées sur le marché du travail en 2000 et qui entreront en 2010, la nouvelle législation des régimes contributifs à cotisations définies.

Le taux de rendement réel interne dans les régimes à cotisations définies de la nouvelle législation est égal au taux annuel moyen de revalorisation du capital "virtuel" de l'assuré qui est égal à la moyenne mobile des taux de croissance du PIB des

cinq dernières. Par hypothèse, il a été considéré dans le rapport de la commission Brambilla qu'en projection, le taux de croissance du PIB serait égal à 1,5 % par an. Dans l'hypothèse où le taux de cotisation effectif est égal au taux de cotisation utilisé pour calculer les droits accumulés, le taux de rendement réel interne sera égal à 1,5 % (carrières commençant en 2000 et 2010). C'est le cas pour les salariés des secteurs privé et public. Par contre, pour les artisans et les commerçants, le taux de cotisation effectif étant inférieur au taux de cotisation utilisé pour calculer les droits (fixé à 20 % dans la réforme de 1995), le taux de rendement réel interne est supérieur à 1,5 % dans le nouveau régime à cotisations définies.

Le tableau des taux de rendement interne est instructif parce qu'il montre plusieurs choses :

- Dans le passé, dans les régimes rétributifs, les taux de rendement interne étaient très différents d'une catégorie à l'autre. Ils étaient excessivement élevés pour les non salariés (artisans et commerçants) qui cotisaient peu et obtenaient un niveau de pension proche de celui des salariés. Parmi les salariés, les fonctionnaires étaient avantagés par rapport aux assurés du secteur privé. En outre,

quel que soit le statut, le taux de rendement interne était mécaniquement plus élevé dès lors que la pension pouvait être liquidée le plus tôt possible (à espérance de vie donnée, une durée de service de la pension plus longue augmente le taux de rendement interne). Ainsi, l'avantage donné par la pension d'ancienneté introduisait de fortes inégalités.

- L'introduction d'une longue période de transition distinguant ceux qui, ayant validé plus de 18 annuités avant le 1/1/1996, continueront de relever de l'ancienne législation et ceux qui, ayant validé moins de 18 annuités, relèveront d'un régime mixte mêlant les deux législations, conduit à un traitement "désavantageux" pour ces derniers : les premiers ne sont que faiblement concernés par la réforme de 1995, via les ajustements mineurs concernant le calcul de la pension (période de calcul du salaire de référence). Par ailleurs, concernant les liquidations survenant durant la phase de transition qui s'achève vers 2030, les taux de rendement interne resteront dispersés, les salariés du secteur privé obtenant le taux de rendement le plus proche du taux d'équilibre.

- Pour les liquidations survenant après 2040, persistera, dans les régimes contributifs, un écart de rendement entre les salariés et les non salariés parce que ces derniers accumulent des droits à la retraite selon un taux de cotisation supérieur au taux effectif de cotisation (dans la terminologie des régimes en points, cela signifie que le pourcentage d'appel des cotisations est inférieur à 100%).

Globalement, la conclusion est un constat de convergence vers une plus grande équité entre les différentes catégories d'assurés, mais une convergence lente en raison de la période de transition.

La prévoyance complémentaire.

Le développement de la prévoyance complémentaire a été un objectif du législateur dès la réforme d'Amato en 1992. Jusqu'alors, le niveau élevé des taux de remplacement offerts par les régimes publics de retraite ne laissait que peu de place pour un second étage obligatoire, d'autant plus que les salariés italiens bénéficiaient d'un système d'indemnités de fin carrière (TFR), assimilable à un mécanisme d'épargne salariale abondé en

partie par l'employeur. La perspective d'une diminution progressive des taux de remplacement induite par les réformes a conduit les autorités italiennes à chercher à promouvoir et à organiser le développement de régimes de retraite supplémentaires fonctionnant en capitalisation. L'idée de départ était de diriger les cotisations abondant le mécanisme TFR vers des dispositifs d'épargne retraite du type fonds de pension, permettant de compléter la pension versée par les régimes publics et d'offrir la possibilité d'externaliser hors des entreprises la gestion financière de cette épargne afin d'en maximiser le rendement.

En 1993, la loi a autorisé la création de deux types de fonds de pension :

- **Les fonds de pension agréés "fermés" (ou "contractuels")** : ces fonds sont mis en place à l'initiative des partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales) ou d'organisations à but non lucratif, sur la base d'un accord collectif concernant une entreprise, un secteur d'activité (chimie, industries métallurgiques, etc.), une région ou un groupe professionnel (dentistes par exemple). Ces fonds sont obligatoirement à cotisations définies. Ils sont dirigés par un

conseil d'administration composé de représentants des partenaires sociaux élus par les participants aux fonds. Ce conseil d'administration a plusieurs fonctions : il analyse les besoins des membres du fonds, choisit la structure du fond adaptée et le profil de risque (l'allocation stratégique des actifs, le benchmark, le type de gestion financière, active ou passive, les limites quantitatives des différentes catégories d'actifs dans le portefeuille). Il sélectionne, par appel d'offres, des gestionnaires financiers externes chargés de réaliser les investissements financiers et un ou plusieurs dépositaires. Les gestionnaires financiers réalisent l'allocation tactique et sélectionnent les actifs supports des investissements financiers. Le conseil d'administration coordonne également les opérations de contrôle et de suivi de l'activité des gestionnaires financiers.

Les fonds de pension "fermés" sont alimentés par des contributions des employeurs et des travailleurs fixées par l'accord collectif et par une fraction du TFR⁹. La législation n'a introduit aucune contrainte générale dans la composition du portefeuille mais a énoncé diverses règles spécifiques destinées à garantir la dispersion des risques, la

⁹ Pour les nouveaux salariés, la totalité de la contribution au TFR est versée au fonds de pension.

sécurité, la liquidité et le rendement du portefeuille.

- **Les fonds de pension “ouverts”** : ces fonds sont créés par les différentes institutions financières (banques, gestionnaires financiers, compagnies d'assurance) qui proposent des produits d'épargne retraite à leurs clients dont l'adhésion n'est pas dictée par la relation de travail. Les souscripteurs à un fond ouvert peuvent être des particuliers n'ayant pas accès à un fonds fermé contractuel, les non salariés ou des entreprises qui désirent mettre en place un dispositif de retraite supplémentaire pour une partie de leurs salariés sans passer par un accord collectif.

Pour les assurés, l'adhésion à un fonds de pension contractuel est facultative. Lorsqu'ils adhèrent, ils sont soumis à trois obligations : rejoindre le fonds de pension contractuel de leur branche, secteur d'activité ou aire géographique et ne pas en sortir avant trois ans pour rejoindre un fonds ouvert, respecter l'accord collectif en matière de taux minimal de cotisation et de taux de transfert des contributions TFR, sortir en capital dans la limite maximum de 50 % de l'épargne accumulée.

Les deux catégories de fonds de pension sont supervisées par

plusieurs types d'organismes selon leur champ d'activité, la COVIP (“*Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione*”) étant la principale institution de contrôle. Pour le législateur et les partenaires sociaux, les fonds de pension contractuels étaient appelés à former le cœur du second étage du système de retraite italien. Leur développement n'a toutefois pas répondu aux attentes puisque leur place demeure modeste au sein du système de retraite italien. Les raisons avancées pour expliquer cette faible percée des fonds de pension s'articulent autour de trois thèmes : l'indécision en matière d'incitations fiscales, la réticence des entreprises et des salariés à abandonner le mécanisme TFR, l'absence de publicité des partenaires sociaux, en particulier vers les petites et moyennes entreprises et la faible implantation syndicale dans le secteur des services.

a) Le mécanisme d'indemnités de fin de carrière (TFR).

Le mécanisme d'indemnités de fin de carrière est en fait un mécanisme proche de l'épargne salariale dont bénéficient les salariés des secteurs privé et public. Il est alimenté par une contribution au taux de 7,41 %¹⁰ prélevée sur les salaires bruts et le capital est rémunéré à un taux égal à 1,5 % plus 3/4 du taux

d'inflation. L'épargne accumulée est conservée au sein des entreprises qui disposent ainsi de sources de financement à moyen/long terme à un coût inférieur aux taux du marché. Compte tenu des règles fixes de rémunération de cette épargne salariale, le taux de rendement réel peut être considéré comme faible et il est négatif dès que le taux d'inflation annuel dépasse 6 %. Il n'y a donc aucune gestion financière active de l'épargne accumulée. La sortie du mécanisme se fait sous la forme d'un capital versé au moment du départ à la retraite. Toutefois, comme dans tout mécanisme d'épargne salariale, l'épargne n'est pas totalement bloquée puisque, au cours de leur vie active, les salariés ont la possibilité d'effectuer des retraits quand surviennent un certain nombre d'événements (modification de la situation familiale, chômage, investissements immobiliers, etc.).

Les prestations versées au titre du mécanisme TFR sont élevées : elles ont été de 31 886 milliards de liras en 2000, soit 1,4 points de PIB et l'encours représenterait près de 10 points de PIB.

b) Une faible couverture de la population par les nouveaux fonds de pension.

La population potentielle des sa-

¹⁰ Dans le secteur privé, le taux de cotisation au mécanisme TFR est égal à 1/13,5, soit 7,41 % appliqué au salaire brut annuel. Comme 0,5 % sont reversés à l'INPS, le taux effectif qui abonde le TFR est de 6,91 %

lariés du secteur privé et des non salariés représentait en 2000 environ 21 millions de personnes. Comme le montre le tableau sui-

vant, moins de 5 % de cette population potentielle adhèrent à un fonds de pension de la nouvelle législation, avec un actif

total représentant 0,15 point de PIB à la fin 2000.

Statistiques sur les nouveaux fonds de pension.

	Au 31/12/2000	Au 30/9/2001
• Fonds de pension contractuels	42	43
- Nombre d'inscrits	885 651	1 001 712
- Cotisations (millions euros)	209	278
- Actif (millions euros)	1 190	1 975
• Fonds de pension ouverts	99	101
- Nombre d'inscrits	223 032	264 291
- Cotisations (millions euros)	117	58
- Actif (millions euros)	552	713

Le taux de cotisation moyen aux fonds de pension contractuels est de 2,26 % auquel s'ajoute la part du mécanisme TFR dirigée vers ces fonds, soit 2,4 % pour les assurés entrés sur le marché du travail avant 1993 et 6,91% pour les nouveaux assurés¹¹.

Le développement modeste des fonds de pension s'explique principalement par deux caractéristiques : la faible adhésion des jeunes actifs alors que c'est cette catégorie qui devrait être la plus concernée puisque, dans le futur, elle devrait subir une diminution des taux de remplacement, une très faible diffusion de la prévoyance complémentaire dans les moyennes entre-

prises qui préfèrent conserver le mécanisme TFR. Les entreprises bénéficient avec le mécanisme TFR d'une source de financement à faible coût qui ne les incite pas à promouvoir les fonds de pension. Compte tenu du niveau déjà élevé des taux de cotisation, elles réclament, en contrepartie de la mise en place des fonds de pension, des avantages fiscaux destinés à compenser le coût de l'abandon du TFR.

Un autre motif important qui explique la faible diffusion de la prévoyance complémentaire a concerné jusqu'en 2000 le traitement fiscal de cette activité qui était considéré par de nom-

breux experts comme désincitatrice par rapport au TFR et aux autres produits d'épargne. C'est pourquoi le gouvernement italien a introduit de nouvelles dispositions à partir de 2001 destinées à unifier les règles fiscales et à encourager la sortie en rente, afin de consolider le rôle des fonds de pension en tant que régimes de retraite complémentaires.

c) Les règles fiscales introduites en 2001.

Pour rendre beaucoup plus attractive l'adhésion aux fonds de pension, le gouvernement italien a modifié, à partir de 2001, les règles fiscales appliquées au

¹¹ Pour les salariés du secteur privé, le taux de cotisation retraite total (régimes publics du premier étage + TFR) est proche de 40 %. Quand s'y ajoute la contribution aux fonds de pension, il dépasse 42 %.

TFR et à la prévoyance complémentaire :

- les contributions à un fonds de pension d'un salarié sont déductibles des assiettes imposables dans la limite d'un taux maximum de 12 % sous la double contrainte : la contribution annuelle ne doit pas dépasser 10 millions de liras par an (5 165 euros), la contribution ne peut pas dépasser deux fois le montant du TFR affecté au fonds de pension¹². Le partage des contributions entre employeurs et salariés est libre. Dans l'ancienne législation, les taux de cotisation aux fonds de pension étaient plafonnés à 2 % pour l'employeur et 2 % pour le salarié, dans la limite de 2 millions de liras par an (1033 euros). Les limites de déductibilité ont donc été relevées mais elles demeurent plafonnées¹³,
- les cotisations du TFR affectées directement aux fonds de pension dépendent de la présence en activité par rapport à l'année 1993 :
 - les salariés en activité avant 1993 et qui ont adhéré à un fond de pension après cette date doivent affecter au moins 50 % des cotisations TFR (employeur + salarié),

- les salariés entrés en activité après 1993 doivent affecter la totalité de la cotisation TFR au fonds de pension,

- les salariés en activité et adhérents à un ancien fonds de pension avant 1993 n'ont aucune obligation.

- les revenus des fonds de pension (intérêts, dividendes, etc.) sont taxés au taux de 11 % (contre 12,5 % auparavant + une taxe forfaitaire de 10 millions de liras)
- lors de la sortie du fonds, seule est imposable la fraction de l'annuité correspondant au capital. La fraction correspondant aux revenus des investissements du fonds n'est pas imposée puisqu'elle l'a déjà été lors de la phase d'accumulation,
- les contributions effectuées au delà des limites sont considérées, du point de vue fiscal, comme des "intérêts" et, donc imposées au moment où elles sont versées et non pas à la sortie,
- la sortie partielle en capital est possible dans la limite de 50 % de l'épargne accumulée. Toutefois, les revenus de l'épargne sont exemptés fiscalement si la sortie en capital n'excède pas un tiers de l'épargne accumulée,

- le taux d'imposition applicable au capital est égal à la moyenne des taux d'imposition des 5 années précédentes. Cette règle s'applique également aux sorties du mécanisme TFR.

Les nouvelles règles fiscales ont pour but, d'une part, de réduire les avantages dont bénéficiait le mécanisme TFR au moment de la sortie du dispositif et, d'autre part, de rapprocher la fiscalité des fonds de pension des standards internationaux de sorte à favoriser la création de régimes de retraite supplémentaires avec sortie en annuité. Ces règles devraient également introduire plus de souplesse pour déterminer la nature du fonds de pension la mieux adaptée aux besoins de ses membres. En fait, le développement des fonds de pension est pris dans l'état de la phase de transition induite par les réformes du système public de retraite. À court/moyen terme, les salariés liquidant leur pension continueront de bénéficier de taux de remplacement élevés et ne souhaiteront pas perdre l'avantage de la sortie en capital du mécanisme TFR. Les salariés les plus âgés ne perçoivent donc aucun avantage à adhérer à un régime complémentaire du second étage. Dans une optique de long terme, les jeunes salariés actuels ont intérêt à participer à un fonds de pension, à condi-

¹² Pour les non salariés, la déduction fiscale est le minimum entre un taux de cotisation de 12 % et 5165 euros.

¹³ L'enveloppe fiscale de déductibilité est saturée à partir d'un salaire égal à 1,22 fois le plafond de la sécurité sociale.

tion d'obtenir un complément de retraite suffisant. Il peut y avoir conflit entre ces deux catégories de salariés et l'obligation de passer par un accord collectif pour créer un fonds de pension n'est pas toujours un facteur favorable pour surmonter ce conflit.

Remarques de conclusion.

Le rapport de la commission Brambilla a mis en évidence plusieurs enseignements importants :

- à court terme, les réformes ont produit les effets financiers attendus et ont permis de stabiliser la part des pensions dans le PIB. Cet effet devrait se prolonger jusqu'en 2005 mais après cette date, le volume des dépenses des régimes de retraite devrait à nouveau être plus rapide que le PIB. Après 2010, malgré des hypothèses optimistes en matière de gains de productivité et d'augmentation des taux d'emploi, le PIB potentiel devrait plafonner à un rythme annuel de 1,5 %. Dans ce cadre, à condition que les coefficients de conversion des régimes contributifs soient ajustés comme le prévoit la loi et que les pensions soient indexées sur les prix à la consommation, la part des pensions dans le PIB devrait néanmoins augmenter

d'au moins deux points et atteindre un maximum vers 2030. Il y a donc deux sous-périodes à distinguer : une phase transitoire jusqu'en 2030 au cours de laquelle de nouvelles mesures d'ajustement pourraient être nécessaires, la période postérieure à 2030 au cours de laquelle la réforme de 1995 devrait produire son plein effet.

- hormis les augmentations de recettes liées à des hausses de taux de cotisation, le resserrement des conditions d'accès aux pensions d'ancienneté a été le principal facteur d'amélioration des comptes des régimes, laissant toutefois persister un âge précoce de départ à la retraite. Dans le futur, la flexibilité de l'âge de départ et les modalités de calcul de la pension dans un régime à cotisations définies fonctionnant avec des comptes notionnels devraient permettre d'éliminer les principales distorsions en faveur des départs anticipés à la retraite. Toutefois, durant la phase de transition, les générations entrées sur le marché du travail avant 1977 continueront de pouvoir partir tôt à la retraite, ce qui est un facteur défavorable pour les quinze prochaines années,
- la convergence vers une plus grande équité entre les diffé-

rentes catégories socioprofessionnelles se réalise mais à un rythme lent, qui dépend étroitement de la longueur de la phase de transition,

- la création d'un second étage est trop récente pour pouvoir porter un jugement d'ensemble. On constate que le démarrage a été lent, handicapé au départ par des incitations fiscales inadaptées et insuffisantes et par l'indécision des autorités quant au devenir du mécanisme TFR.

L'appréciation globale est que les choix fondamentaux retenus lors de la réforme de 1995 en matière d'organisation et de structure du système de retraite ne doivent pas être remis en cause. Par contre, les modalités de la mise en œuvre devraient être revues parce qu'elles aboutissent à une phase de transition trop longue et à une répartition contestable du coût des ajustements entre les générations :

- la longueur de la phase de transition se traduit une reprise de la croissance des dépenses des régimes, plus rapide que le PIB, ce qui, dans le contexte italien, devrait conduire à une forte augmentation des déficits publics. Les taux de cotisation retraite sont en effet aujourd'hui à des niveaux déjà élevés, avec peu

de marges pour les accroître à nouveau, et, en outre, ils ne sont pas suffisants pour couvrir les dépenses, laissant des déficits à la charge du budget de l'État compris entre 1 et 1,5 points de PIB,

- la réforme de 1995 a distingué différentes catégories d'assurés en fonction de leur ancienneté sur le marché du travail. Il en résulte que les assurés entrés sur le marché du travail avant 1977 ne sont pas concernés par la réforme puisque leur pension de retraite sera calculée selon l'ancienne législation particulièrement avantageuse. Ceux entrés entre 1977 et 1995 se verront appliquer une formule de "pro rata" : les annuités validées jusqu'à 1995 seront liquidées selon l'ancienne législation et celles validées après 1995 selon la nouvelle. Ces modalités affaiblissent fortement les effets financiers de la réforme et reportent à 2030 la fin de période de transition. Le partage intergénérationnel du coût des ajustements peut être considéré comme inégal parce qu'il préserve les générations du baby boom et qu'il est trop exclusivement concentré sur les générations suivantes.

Ces éléments étaient déjà connus et débattus et le rapport

de la commission Brambilla les a confirmés. Parmi les différentes propositions formulées pour remédier à ces déséquilibres, les plus importantes se rapportent à l'âge effectif de départ à la retraite puisqu'une augmentation des taux d'activité et d'emploi des travailleurs âgés permettrait à la fois d'améliorer les soldes des régimes et d'accroître l'offre de travail. Le mode de calcul de la pension dans le nouveau système a été conçu pour éliminer les distorsions en faveur d'un départ précoce mais il est possible de modifier certains paramètres pour obliger ou encourager la poursuite de l'activité. Deux mesures sont fréquemment proposées :

- conserver le mécanisme d'âge flexible de départ à la retraite mais fixer un âge minimum de départ plus élevé que 57 ans. En 1995, cette borne a été retenue pour ne pas introduire de rupture avec l'âge de départ des bénéficiaires d'une pension d'ancienneté,
- introduire des incitations à poursuivre l'activité, du type exonérations de cotisations retraite pour ceux qui réunissent les conditions pour liquider leurs droits mais acceptent de prolonger leur activité. L'alternative à cette disposition serait de relever simultanément l'âge minimal de dé-

part pour la pension d'ancienneté et dans le mécanisme de l'âge flexible du nouveau système mais cette proposition n'a pas été acceptée par les partenaires sociaux.

Parmi les autres "améliorations" à apporter à la réforme de 1995, deux mesures sont le plus souvent citées. En premier lieu, le délai de dix ans imposé avant la modification des coefficients de conversion est trop long : comme, durant cet intervalle, les gains d'espérance de vie ne sont pas répercutés dans les coefficients de conversion, il en résulte des charges supplémentaires pour les régimes, ce que justement la réforme de 1995 avait voulu éviter en tenant compte de la durée de service de la pension pour en déterminer son niveau. Un ajustement régulier de ces coefficients permettrait de donner toute son efficacité à la réforme. En second lieu, pour éviter les inéquités induites par le fait que les actifs entrés sur le marché du travail avant 1977 sont exemptés de réformes, il est proposé que le principe du "pro rata" s'applique à tous les assurés, quel que soit le nombre d'annuités validées avant 1996.

La première mesure est essentielle pour préserver les propriétés de correction automatique des déséquilibres liés à l'allon-

gement de l'espérance de vie individuelle que comporte le mode de calcul de la pension dans les nouveaux régimes à cotisations définies. Plusieurs études ont déjà évalué le coût induit par l'absence de mise à jour réguliè-

re des coefficients de conversion. Au delà de l'aspect technique, il existe également la préoccupation d'aboutir à un partage intergénérationnel des ajustements moins inégal que ce qu'a retenu la réforme de 1995.

La seconde mesure est une préconisation allant dans ce sens qui aurait en outre l'avantage de ralentir les besoins de financement.

Bibliographie

- Commissione ministeriale per la valutazione degli effetti della legge n° 335/95 e successivi provvedimenti. Verifica del sistema previdenziale ai sensi della legge 33.5/95 e successivi provvedimenti, nell'ottica della competitività, dello sviluppo e dell'equità. Settembre 2001, tomes 1 et 2.
- Franco D. Italy : The Search for a Sustainable PAYG Pension System. Working Paper, 2001, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University.
- Giovannuzzi S., Ferrara C.. The reform of the Italian pension system : The contributory system. International Social Security Association, Réunion de Montevideo, Novembre 2001.
- Baldacci E., Tuzi D.. Gli effetti delle riforme degli anni 90 sull'evoluzione della spesa per pensioni. Istat, 1999
- Casarico A., Artoni R.. The Italian pension system in the european context. Working Paper, University Bocconi, 2001.
- Geroldi G.. Strategies to Strengthen the Sustainability and to Promote the Quality of the Pension System. Mimeo, 2001.
- Nucleo di Valutazione della Spesa Previdenziale (NVSP). Gli andamenti finanziari del sistema pensionistico obbligatorio. Rapport 2001.
- Castellino O. et Fornero E. Il TFR : una coperta troppo stretta. CeRP, temi di discussione..
- Inglese L. Early Retirement in Italy : Recent Trends. Mimeo
- Ciocca A., Turcio S., Calza-Bini P. The Italian Pension System and Pension Reform Pathways. Rapport PEN-REF Project. 2001.
- Istat. Le prestazioni pensionistiche al 31 dicembre 2000. Statistiche in breve, juin 2001.
- Ministero del Tesoro. Dipartimento della Ragioneria dello Stato. Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico italiano. Quaderno n°2, Novembre 2000.
- Caselli G., Barbi E., Lipsi R-M.. Demographic Variables and their Impact on Innovative Pension Schemes. Mimeo, 2001.