



PENSIONI, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Incentivo all'esodo e prepensionamento

di Alessia Boer

L'incentivo all'esodo con la finalità di prevedere un prepensionamento di un lavoratore prossimo alla pensione è uno strumento centrale nella gestione delle eccedenze di personale e nei processi di riorganizzazione aziendale, soprattutto in contesti caratterizzati da esigenze di ricambio generazionale e sostenibilità occupazionale. L'incentivo all'esodo, che può essere vagliato anche per lavoratori che non sono vicini al pensionamento, è un valido strumento per cessare bonariamente un rapporto di lavoro e accompagnare economicamente il lavoratore al pensionamento.

Incentivo all'esodo

In occasione della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può corrispondere al lavoratore somme ulteriori rispetto al TFR, sia a titolo di liberalità, sia in adempimento a specifiche previsioni contrattuali. Rientrano nella nozione di incentivo all'esodo le somme erogate con la finalità di favorire la risoluzione del rapporto di lavoro.

È importante precisare che l'incentivo all'esodo non è un diritto automatico per il lavoratore, né un obbligo per l'azienda. L'incentivo può essere erogato solo se c'è accordo tra il lavoratore e il suo datore di lavoro, quindi nel caso in cui entrambe le parti valutino come conveniente questa soluzione.

L'incentivo all'esodo può essere riconosciuto al lavoratore sia a seguito di licenziamento da parte del datore di lavoro, che in caso di dimissioni del lavoratore o risoluzione consensuale.

Affinché queste somme possano essere qualificate come tali non è sufficiente che l'erogazione avvenga in concomitanza con la cessazione del rapporto, ma è necessario che dalla volontà delle parti emerga chiaramente che il pagamento è finalizzato allo scioglimento del contratto. Tale volontà può risultare da un accordo individuale ovvero dall'esito di una trattativa sindacale (di norma corredata da una clausola transattiva e, di prassi, anche da rinuncia a pretese future).

L'incentivo all'esodo serve a coprire economicamente, ma non solo, il periodo che separa il lavoratore dalla cessazione del rapporto di lavoro al primo accesso utile alla pensione.

Il sistema normativo italiano prevede comunque degli strumenti che accompagnano il



lavoratore al momento del pensionamento, senza che l'onere ricada interamente sul datore di lavoro.

Trattamento fiscale e contributivo incentivo all'esodo

L'incentivo all'esodo ha una tassazione ben precisa e per questo è necessario che risulti effettivamente che l'erogazione di tale importo sia finalizzata alla volontà delle parti di sciogliere il rapporto di lavoro e che non abbia finalità differente.

Le somme riconosciute a titolo di incentivo all'esodo non sono soggette a contribuzione previdenziale e possono beneficiare della tassazione separata (art. 17, TUIR), con tassazione quindi prevista come per il Trattamento di fine rapporto. Grazie a questa tassazione l'importo erogato non incide nel reddito annuo del lavoratore e non viene tassato con aliquota ordinaria IRPEF.

Importante comunque ben suddividere gli importi tra incentivo all'esodo, indennità sostitutiva del preavviso e altre voci retributive. La qualificazione giuridica delle somme è determinante e deve risultare chiaramente dell'accordo.

Si precisa inoltre che gli incentivi all'esodo non concorrono alla formazione del TFR.

Scivoli pensionistici

Si procede con una panoramica di quelli che possono essere considerati gli scivoli pensionistici, in vigore nel 2026, utili al raggiungimento della pensione, che accompagnati da un incentivo all'esodo possono far scegliere al lavoratore di ritirarsi dal mondo del lavoro anticipatamente.

APE sociale: natura, proroga e requisiti applicativi

L'APE sociale è un'indennità di accompagnamento alla pensione rivolta a specifiche categorie di assicurati che si trovino in condizioni di particolare difficoltà, consentendo l'uscita anticipata dal mercato del lavoro senza dover attendere il perfezionamento dei requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia. Introdotta dall'art. 1, commi 179 - 186, Legge n. 232/2016, la misura si configura come prestazione integralmente a carico dello Stato e non come trattamento pensionistico in senso stretto.

La Legge di bilancio 2026 ha disposto la proroga dell'APE sociale fino al 31 dicembre 2026,



senza apportare modifiche ai requisiti di accesso vigenti nell'anno precedente, limitandosi a prevedere un ulteriore stanziamento finanziario volto a garantire la copertura della misura anche per gli anni successivi, fino al 2031. Tale proroga si inserisce in un quadro normativo ormai consolidato, caratterizzato da interventi annuali di conferma.

L'attuale configurazione dell'APE sociale si differenzia sensibilmente dalla disciplina originaria del 2017, periodo in cui coesistevano 3 forme di APE: l'APE sociale, l'APE volontaria e l'APE aziendale, le ultime 2 cessate definitivamente al 31 dicembre 2019.

Per l'accesso al beneficio nel 2026 sono richiesti: il compimento di almeno 63 anni e 5 mesi di età anagrafica, un'anzianità contributiva minima pari a 30 anni (elevata a 32 o 36 anni per i lavoratori addetti a mansioni gravose) e l'appartenenza ad almeno una delle 4 categorie individuate dalla norma:

- persone con un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, in stato di disoccupazione a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o per scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato (in quest'ultimo caso, occorre aver lavorato per almeno 18 mesi nei 3 anni precedenti) e che hanno concluso la prestazione per la disoccupazione loro spettante;
- persone con un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, che assistono da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave, o un parente o un affine di secondo grado convivente i cui genitori o il cui coniuge abbia più di settant'anni, o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti, o siano deceduti o mancanti;
- persone con un'anzianità contributiva di almeno 30 anni e con una capacità lavorativa ridotta di almeno il 74%;
- lavoratori dipendenti con almeno 36 anni di anzianità contributiva che svolgono da almeno 7 anni negli ultimi 10 anni, o almeno 6 anni negli ultimi 7 anni attività lavorative gravose. L'elenco di tali professioni è stato aggiornato ed esteso con la Legge di bilancio 2022, che ha previsto anche un'anzianità contributiva più bassa, pari a 32 anni, per gli operai edili, i ceramisti e i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta.

Per le donne i requisiti di anzianità contributiva previsti sono ridotti di 12 mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di 2 anni (APE sociale donna).

Ai fini del raggiungimento del requisito contributivo è ammesso il cumulo gratuito dei periodi assicurativi accreditati presso le Gestioni INPS, mentre restano escluse le contribuzioni versate presso le casse professionali privatizzate, salvo ricorso alla ricongiunzione onerosa.

L'APE sociale non è cumulabile con lo svolgimento di attività lavorativa, salvo il lavoro autonomo occasionale entro il limite di 5.000 euro lordi annui, ed è incompatibile con la titolarità di trattamenti pensionistici diretti o di prestazioni di sostegno al reddito legate alla disoccupazione involontaria. L'indennità, erogata per 12 mensilità, non è rivalutabile, non dà



diritto alla contribuzione figurativa e non è reversibile ai superstiti; l'importo non può superare i 1.500 euro lordi mensili ed è determinato sulla base dell'assegno pensionistico teorico maturato al momento dell'accesso al beneficio.

Dal punto di vista procedurale, l'accesso all'APE sociale richiede una fase preliminare di certificazione dei requisiti da parte dell'INPS, cui segue la presentazione della domanda di accesso all'indennità. Particolare attenzione deve essere prestata al rispetto dei termini e alla corretta gestione delle condizioni di incumulabilità.

Isopensione: disciplina, ambito applicativo e profili operativi

L'isopensione, disciplinata dall'art. 4, Legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero), costituisce uno strumento strutturale di accompagnamento alla pensione, finalizzato alla gestione delle eccedenze di personale e ai processi di riorganizzazione aziendale, nelle imprese del settore privato di medio-grandi dimensioni. L'istituto è riservato ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti e consente la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro di lavoratori che si trovino a una distanza massima di 7 anni dal perfezionamento dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata, considerando i requisiti tempo per tempo aggiornati con gli adeguamenti a speranza di vita. Si precisa che la durata massima di norma è pari a 4 anni, ma tale periodo è stato esteso a 7 anni per chi accede entro il 2026. Importante sapere che nella durata massima è necessario considerare anche eventuali finestre mobili previste per il pensionamento.

Dal punto di vista procedurale, l'attivazione dell'isopensione presuppone la stipula di un accordo sindacale da sottoscrivere tra azienda e sindacati (RSA o RSU se presenti o rappresentanze territoriali). L'accordo individua la platea dei lavoratori interessati (il numero massimo di possibili esodati), i criteri di accesso alla misura e la durata del periodo di accompagnamento. A seguito dell'accordo, il datore di lavoro è tenuto a presentare all'INPS apposita domanda di autorizzazione, corredata dalla documentazione necessaria e dalla prestazione di una garanzia fideiussoria a copertura dell'intero onere finanziario dell'operazione. L'INPS ha un ruolo fondamentale dovendo produrre una certificazione con la data di pensionamento e l'importo dell'assegno di esodo dei lavoratori aderenti all'isopensione.

Durante il periodo di isopensione, il lavoratore percepisce un'indennità mensile di importo pari al trattamento pensionistico teorico maturato alla data di cessazione del rapporto di lavoro, nonché la contribuzione figurativa utile al perfezionamento del diritto a pensione. L'INPS provvede all'erogazione dell'indennità e all'accredito della contribuzione, salvo rivalsa nei confronti del datore di lavoro, che resta integralmente responsabile del finanziamento sia della prestazione sia della contribuzione correlata. L'erogazione dell'isopensione avviene fino al mese precedente l'accesso al trattamento di pensione di vecchiaia o anticipata. Raggiunti i requisiti per il pensionamento l'importo della pensione viene calcolato tenendo conto della



contribuzione versata durante il periodo di esodo e applicando i coefficienti di conversione in base all'età raggiunta al momento del vero e proprio pensionamento.

Sotto il profilo operativo, l'isopensione richiede un'attenta pianificazione preventiva, in quanto l'impresa deve valutare l'impatto economico complessivo dell'operazione, tenendo conto della durata del periodo di accompagnamento, dell'importo dell'indennità, della contribuzione figurativa. È inoltre necessario verificare puntualmente la posizione assicurativa dei lavoratori coinvolti, al fine di evitare scostamenti tra il trattamento stimato e quello effettivamente maturato al momento dell'accesso alla pensione.

RITA (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata)

Dal 1° gennaio 2018 è prevista la possibilità di richiedere l'anticipazione, totale o parziale, delle prestazioni della previdenza complementare sotto forma di Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (RITA), con la finalità di integrare il reddito nella fase di transizione verso la pensione di vecchiaia. Possono accedere a RITA, in primo luogo, i soggetti cessati dal lavoro che maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia entro i 5 anni successivi alla cessazione dell'attività lavorativa, e che abbiano perfezionato almeno 20 anni di contribuzione complessiva nei regimi obbligatori di appartenenza alla data di presentazione della domanda. In secondo luogo, possono accedervi i lavoratori che risultino inoccupati da oltre 24 mesi e che maturino l'età per la pensione di vecchiaia entro i 10 anni successivi.

In ogni caso, è richiesto il possesso di un'anzianità minima di partecipazione alle forme di previdenza complementare pari ad almeno 5 anni. Il requisito della cessazione dell'attività lavorativa deve sussistere al momento della presentazione della domanda, mentre è ammesso lo svolgimento di attività lavorativa durante il periodo di erogazione della prestazione.

La domanda di RITA deve essere presentata all'ente di previdenza complementare di appartenenza, utilizzando gli appositi moduli e allegando la documentazione necessaria a comprovare la cessazione dell'attività lavorativa o lo stato di inoccupazione, il possesso del requisito contributivo di 20 anni nel regime obbligatorio, l'anzianità di partecipazione alla previdenza complementare, nonché il consenso al trattamento dei dati personali e un documento di identità valido.

La prestazione è erogata sotto forma di rendita temporanea, con decorrenza dall'accettazione della richiesta e fino al conseguimento dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia. Essa consiste nell'erogazione frazionata di un capitale, pari al montante accumulato richiesto, restando nella disponibilità dell'iscritto la scelta circa la quota di montante da destinare alla RITA. La prestazione non può essere concessa nei casi in cui, per l'immediata prossimità all'età pensionabile, non sia possibile un frazionamento in almeno 2 rate, in pratica deve essere richiesta con un anticipo di almeno 6 mesi rispetto alla decorrenza della pensione. Qualora l'anticipo riguardi solo una parte del capitale maturato, il richiedente deve indicare il



comparto di destinazione del montante residuo.

Sotto il profilo fiscale, la RITA beneficia di un regime agevolato: la parte imponibile della prestazione è assoggettata a ritenuta a titolo d'imposta con aliquota del 15%, ridotta dello 0,30% per ogni anno di partecipazione alla previdenza complementare eccedente il quindicesimo, fino a un'aliquota minima del 9%. La periodicità di liquidazione è stabilita dal fondo pensione complementare, con una cadenza non superiore a 3 mesi; in caso di decesso dell'iscritto durante la percezione della RITA, il montante residuo può essere riscattato. Inoltre, qualora non venga utilizzata l'intera posizione individuale, sulla quota residua restano esercitabili le ordinarie facoltà di anticipazione e riscatto.

Assegno straordinario dei fondi di settore

Un ulteriore strumento, attuabile per il prepensionamento di un lavoratore è l'utilizzo dell'assegno straordinario erogato dai fondi bilaterali di settore. Inizialmente previsto dalla Legge Fornero poi la normativa è stata rivista con l'art. 26, D.Lgs. n. 148/2015. Alcuni specifici fondi bilaterali prevedono delle indennità economiche straordinarie, attivabili nei casi di ricambi generazionali, riqualificazione professionale e incentivi all'esodo, in base all'art. 3, Legge n. 92/2012. I fondi bilaterali erogano un assegno straordinario richiedibile per i lavoratori che raggiungono i requisiti pensionistici dell'età di vecchiaia o anticipata ordinaria entro e non oltre 5 anni dalla fine del rapporto di lavoro. È necessario che i lavoratori siano assunti in aziende facenti parte di settori ben specifici come:

- credito, anche cooperativo;
- assicurazioni;
- compagnie di traghetti;
- Poste italiane;
- Ferrovie dello Stato;
- industria chimica;
- telecomunicazioni.

È necessario anche, in questo caso, prevedere un accordo aziendale con i sindacati più rappresentativi all'interno dell'impresa. L'adesione dei dipendenti comunque non è obbligatoria. Una volta predisposto l'accordo con i sindacati, i lavoratori possono procedere alla sottoscrizione volontariamente. Al termine di questa procedura è prevista una risoluzione consensuale in sede protetta.

L'assegno straordinario, previsto da questo strumento, copre il periodo intercorrente tra la risoluzione del rapporto di lavoro e l'accesso alla pensione. È prevista l'erogazione per 13 mensilità all'anno. In questo periodo il datore di lavoro è obbligato a versare i contributi previdenziali in base all'ultima retribuzione mensile stimata.



L'assegno straordinario erogato è pari all'importo della pensione maturata comprensiva della contribuzione che il datore di lavoro è obbligato a versare nel periodo di percezione dell'assegno straordinario.

NASpl

La NASpl (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego) non si può considerare uno scivolo pensionistico e, soprattutto, non è la finalità per la quale è stata normata dal Legislatore, ma sicuramente è un ottimo strumento per agevolare un eventuale prepensionamento. È un ammortizzatore sociale che tutela la perdita involontaria del lavoro.

In breve, la NASpl è l'indennità riconosciuta per un massimo di 24 mesi, precisamente pari al 50% delle settimane contributive accreditate negli ultimi 4 anni precedenti alla richiesta dell'ammortizzatore sociale, viene erogata per 12 mensilità all'anno e comprensiva dell'accrédito prevede l'accrédito della contribuzione figurativa. È erogata a seguito della perdita involontaria del rapporto di lavoro (licenziamento anche disciplinare, dimissioni giusta causa, dimissioni durante il periodo tutelato di maternità e risoluzione consensuale solo se intervenuta in sede protetta – procedura di conciliazione presso l'ITL prevista per le aziende con più di 15 dipendenti).

Quantificazione dell'incentivo all'esodo

Rivisti quelli che possono essere dei possibili strumenti per avere una copertura economica/contributiva pre-pensionamento si possono effettuare dei ragionamenti sulla quantificazione dell'incentivo all'esodo affinché sia conveniente per l'azienda e per il lavoratore stesso. È importante che, prima di tutto, l'azienda verifichi la produttività del lavoratore, nel caso rimanga in azienda, e quanto effettivamente gli costerebbe un'eventuale figura in sostituzione del lavoratore uscente, per avere un range di importo di spesa da "mettere sul piatto della bilancia".

Dal punto di vista del lavoratore le considerazioni che lo interessano maggiormente sono:

- sicurezza data decorrenza pensione;
- stima importo pensione;
- analizzare impatti previdenziali e fiscali, evitando la penalizzazione di importi di pensione in caso di accettazione di esodo anticipato.

I passaggi fondamentali per la quantificazione dell'incentivo all'esodo si possono suddividere in 3 punti principali:



1. verifica della distanza dal pensionamento;
2. stima del “costo di sostituzione del reddito”;
3. alutazione del risparmio aziendale.

Pensando al punto a) è necessario stimare, partendo da dati certificati dall’Istituto (quindi doverosa è la richiesta di un estratto conto certificativo), i possibili accessi a pensione (vecchiaia, anticipata e strumenti “ponte”). Logicamente più breve sarà il periodo che intercorre tra il momento della cessazione del rapporto di lavoro e il pensionamento, minore sarà stimato l’incentivo.

Importante poi è determinare il reddito netto che il lavoratore perderebbe nel periodo di non lavoro. Il metodo tipico di calcolo è il seguente:

1. considerare la retribuzione netta annua attuale;
2. detrarre eventuali importi che vengono riconosciuti al lavoratore da strumenti di accompagnamento (NASpl, o altro);
3. moltiplicare per gli anni di scopertura.

Il problema residuo poi sono i contributi che non vengono versati, che sicuramente sarebbero utili per la misura dell’assegno pensionistico e potrebbero essere addirittura fondamentali per l’accesso a pensione.

Il mancato versamento di contributi per un numero di anni può:

- comportare una penalizzazione dell’assegno pensionistico. Per questo può essere necessario prevedere un’indennità a copertura della perdita futura;
- nel caso più incisivo, i mancati contributi possono non permettere il raggiungimento del minimo contributivo per l’accesso a pensione. In questa circostanza il lavoratore avrà bisogno di versare dei contributi volontari.

La valutazione a livello aziendale è sicuramente fondamentale per capire la sostenibilità e la convenienza in caso di incentivo all’esodo. È necessario calcolare il costo del lavoro residuo, stimando stipendi che non sarebbero erogati, più contributi e più qualsiasi accantonamento aggiuntivo, come il TFR.

Le forme di incentivo previste possono essere erogate *una tantum* sottoforma quindi di incentivo all’esodo, non soggetto a contribuzione previdenziale e con tassazione separata come sopra esposto, o ad esempio prevedendo un accordo di isopensione che invece copre interamente la perdita previdenziale e retributiva.

ESEMPIO

Si consideri un caso tipo di lavoratore prossimo al pensionamento. Il soggetto ha attualmente 62 anni e, al 31 dicembre 2025, ha maturato 41 anni e 2 mesi di contribuzione. La retribuzione



annua lorda è pari a 55.000 euro, che corrisponde a una retribuzione netta annua stimata di circa 35.000 euro. La pensione attesa è una pensione anticipata, con una decorrenza stimata circa al compimento di 64 anni.

Di conseguenza, il periodo che separa il lavoratore dall'accesso alla pensione è limitato a circa 2 anni complessivi, considerando sia il tempo necessario per il raggiungimento del diritto sia la finestra di 3 mesi prevista.

Qualora il lavoratore cessasse oggi il rapporto di lavoro senza alcuna forma di incentivo, subirebbe una perdita di reddito pari alla retribuzione netta che avrebbe percepito nei 2 anni mancanti alla pensione. Tale perdita può essere quantificata in circa 70.000 euro netti (35.000 euro annui per 2 anni). Questo importo rappresenta la base di riferimento per qualsiasi valutazione o negoziazione economica.

Occorre tuttavia considerare l'effetto della NASPI. Il lavoratore potrebbe beneficiare della NASPI per un periodo massimo di 24 mesi, con un importo medio netto stimato intorno ai 1.200 euro mensili, tenendo conto della riduzione prevista dell'indennità dopo i primi 6 mesi di erogazione. Ciò equivale a circa 28.000 euro netti nell'arco dei 2 anni.

Tenendo conto della NASPI, il gap economico residuo che il lavoratore subirebbe uscendo oggi dal lavoro si riduce quindi a circa 42.000 euro netti (70.000 euro di reddito perso meno 28.000 euro di indennità). Questo importo rappresenta il reale "buco" economico che l'incentivo all'esodo dovrebbe andare a coprire.

Per rendere l'uscita dal lavoro neutra o lievemente conveniente per il lavoratore, un incentivo può essere considerato equo se copre almeno una parte significativa di tale gap, indicativamente tra i 40.000 e i 45.000 euro netti. In termini di importo lordo, ciò corrisponde a circa 55.000-60.000 euro, considerando che l'incentivo beneficia dell'esenzione contributiva e della tassazione separata, e che quindi il lordo coincide sostanzialmente con il costo aziendale.

Dal punto di vista dell'azienda, il confronto economico è particolarmente favorevole. Qualora il lavoratore rimanesse in servizio per i 2 anni successivi, il costo complessivo stimato sarebbe pari a circa 75.000 euro annui (comprensivi di RAL e contributi), per un totale di circa 150.000 euro. Al contrario, riconoscendo un incentivo all'esodo *una tantum* di circa 60.000 euro, l'azienda otterebbe un risparmio complessivo di circa 90.000 euro.

È tuttavia importante sottolineare che all'importo dell'incentivo all'esodo così quantificato sarebbe opportuno, e verosimilmente richiesto dal lavoratore, aggiungere anche la stima della differenza di accredito contributivo derivante dalla percezione di 2 anni di NASPI rispetto all'accordo pieno che sarebbe maturato in caso di prosecuzione dell'attività lavorativa.

In presenza di una pensione calcolata con il sistema misto, le valutazioni da effettuare sono infatti 2.



Per quanto riguarda la quota di pensione determinata con il sistema retributivo, le retribuzioni riferite ai periodi di contribuzione figurativa ai quali si applica il limite pari a 1,4 volte l'importo massimo della NASpl vengono escluse dal calcolo qualora, una volta rivalutate, risultino inferiori alla retribuzione media pensionabile calcolata al netto di tali periodi; di conseguenza, la quota retributiva della pensione non risulta penalizzata.

Con riferimento alla quota di pensione determinata con il sistema contributivo, il montante contributivo relativo agli ultimi 2 anni antecedenti il pensionamento viene invece incrementato sulla base dell'importo massimo previsto per l'accredito figurativo della NASpl, risultando quindi inferiore rispetto al montante che si sarebbe formato qualora il lavoratore avesse continuato a prestare attività lavorativa.

Alla luce delle considerazioni relative all'impatto della NASpl sulle diverse componenti della pensione, è pertanto possibile che l'incentivo all'esodo venga ulteriormente incrementato includendo una stima della pensione "persa" derivante dal versamento di contributi in misura ridotta.

Conclusione

In conclusione, un incentivo all'esodo correttamente quantificato rappresenta uno strumento efficace di gestione delle uscite dal lavoro, in quanto consente di coprire il periodo di transizione fino al pensionamento, garantendo al lavoratore una continuità reddituale. Al tempo stesso, per l'impresa, l'uscita anticipata risulta economicamente più sostenibile rispetto al mantenimento in servizio, soprattutto in presenza di strumenti pubblici che possono essere utilizzati a supporto del percorso di accompagnamento. La corretta progettazione dell'incentivo deve inoltre tenere conto delle finestre pensionistiche aggiornate, al fine di assicurare coerenza tra durata dell'esodo, costi complessivi e accesso effettivo al trattamento pensionistico.

Si segnala che l'articolo è tratto da "[La circolare di lavoro e previdenza](#)".

Master di specializzazione

Pensioni e consulenza previdenziale

Scopri di più