

Conquiste del Lavoro

Anno 68 - N. 53
LUNEDÌ 21 MARZO 2016

Quotidiano della Cisl  fondato nel 1948 da Giulio Pastore

ISSN 0010-6348



Direttore: Annamaria Furlan - Direttore Responsabile: Raffaella Vitulano. Proprietario ed Editore: Conquiste del Lavoro Srl. Società sottoposta a direzione e coordinamento esercitata da parte della Coop. Informa Cisl a r.l.. Sede legale: Via Nicotera, 29 - 00195 Roma - C.F./Reg.Imprese Roma: 05558260583 - P.Iva: 01413871003 - Telefono 06385098 - Amministratore unico: Maurizio Muzi. Direzione e Redazione: Via Po, 22 - 00198 Roma - Tel. 068473430 - Fax 068541233. Amministrazione - Uff. Pubblicità - Uff. Abbonamenti: Via Po, 22 - 00198 Roma - Telefoni 068473269 / 270 - 068546742 / 3, Fax 068415365. Email: conquiste.lavoro@cislt.it Registrazione Tribunale di Roma n. 569 / 20.12.48 - Autorizzazione affissione murale n. 5149 del 27.9.55. "Impresa editrice beneficiaria, per questa testata, dei contributi di cui alla legge n. 250/90 e successive modifiche ed integrazioni". Modalità di pagamento: Prezzo di copertina Euro 0,60. Abbonamenti: annuale standard Euro 103,30; cumulativo struttura Euro 65,00. - C.C. Postale n. 51692002 intestato a: Conquiste del Lavoro, Via Po, 22 - 00198 Roma - C.C. Bancario Intesa Sanpaolo S.p.A. - Filiale 00291 - Roma 29 - IBAN IT14G0306903227100000011011 intestato a: Conquiste del Lavoro, Via Po, 22 - 00198 Roma - Pagamento on-line disponibile su Internet all'indirizzo www.conquistedelavoro.it.

DOSSIER

I sindacati chiedono al Governo di avviare subito un confronto sulla previdenza e preparano la mobilitazione

Cgil Cisl e Uil riaprono la vertenza pensioni



Le iniquità della legge Fornero sono sotto gli occhi di tutti a cominciare dalla vicenda esodati. Occorre intervenire rapidamente per rimuovere il blocco dell'età di pensionamento

Petriccioli a pagina 2

Vanno affrontati con urgenza il problema della tutela del potere d'acquisto delle pensioni e quello della condizione degli anziani, in modo da garantire condizioni di vita dignitose a tutti i cittadini.

Bonfanti a pagina 3

Le ragioni e i relativi costi che giustificano l'introduzione di un sistema flessibile dell'età di pensionamento che lasci libertà di scelta ai lavoratori sul momento in cui andare a riposo.

Geroldi a pagina 4

La Cisl chiede al Governo di avviare con urgenza un confronto a tutto campo sui temi della previdenza

Flessibilità ma non solo nel capitolo pensioni dell'agenda sindacale



di Maurizio Petriccioli *

Chiediamo ormai da molto tempo al Governo di scoprire le proprie carte e di avviare un confronto a tutto campo, in materia previdenziale, a cominciare dal tema del pensionamento flessibile.

Le iniquità causate dalla legge Fornero sono sotto gli occhi di tutti a cominciare dalla emblematica vicenda degli esodati, mai chiusa, ed aggravata dalla crisi economica e dall'insufficiente capacità del mercato del lavoro di assorbire la disoccupazione, specie nella componente giovanile.

E' un dato di fatto che questa situazione abbia finito per creare ostacoli crescenti all'inserimento lavorativo dei giovani, riducendo le possibilità di turn over delle imprese. Così come è altrettanto evidente che l'innalzamento repentino dell'età pensionabile abbia aggravato i problemi dei lavoratori impegnati in attività più fatigose e pesanti.

Occorre intervenire rapidamente ma il Governo, appena approvata la legge di stabilità per il 2016, deve ora fare i conti con la vertenza aperta in Europa da cui si attende il via libera per ritardare l'obiettivo di pareggio di bilancio nel 2017, al fine di recuperare le risorse necessarie per favorire la crescita della domanda interna e il miglioramento della frontiera di specializzazione produttiva, anche attraverso la riduzione del cuneo fiscale per sostenere, con più forza, la ripresa economica.

Il pensionamento flessibile si inserisce, in questa discussione, stretto dai vincoli di natura finanziaria. Così, autorevoli esponenti del Governo ripropongono puntualmente soluzioni "a costo zero" per la finanza pubblica, o interventi di carattere non "generalista", rivolti a particolari categorie di lavoratori (gli usuranti, i lavoratori coinvolti in processi di gestione delle crisi aziendali, ecc.).

Ciò ci consente di intervenire in questa discussione chiarendo quelli che per noi sono i punti fermi della nostra strategia.

In primo luogo occorre intervenire per rimettere nella disponibilità dei lavoratori e delle lavoratrici le scelte relative al momento di accesso al pensionamento, ferma re-

stando la fissazione di requisiti minimi di età e di anzianità contributiva. E' poi necessario concentrarci sul problema dell'aggancio del requisito contributivo, che oggi consente l'accesso anticipato al pensionamento (42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, a prescindere dall'età), all'aumento dell'aspettativa di vita, misura particolarmente ostica, perché impatta sui lavoratori precoci, e che si aggiunge all'impatto delle penalizzazioni, attualmente neutralizzate fino al 2017, che scattano per chi accede al pensionamento prima dei 62 anni.

In secondo luogo gli oneri per la reintroduzione del pensionamento flessibile non possono essere caricati interamente sulle spalle dei lavoratori. Ciò esclude la nostra disponibilità ad accettare soluzioni come quelle del ricalcolo dell'intera posizione previdenziale col metodo contributivo, oppure il "prestito previdenziale", ipotesi a suo tempo già ventilata dall'ex Ministro Giovannini. Cosa succederà tra 20 - 30 anni quando i lavoratori di oggi riceveranno pensioni insufficienti a far fronte ai biso-

gni dell'età anziana? Ci sono milioni di lavoratori parastatali ed autonomi che fra il 1996 e il 2006 hanno versato alla Gestione separata Inps contributi poco più che simbolici (tra il 10% e il 17% del reddito percepito) e che rischiano di non poter avere nell'età anziana una pensione dignitosa.

Nel nostro Paese si assiste, inoltre, ad un lento ma graduale scivolamento del reddito disponibile dei pensionati verso la povertà relativa, con le donne particolarmente penalizzate da carriere lavorative troppo frammentate, parziali e discontinue.

Che ne è della previdenza complementare che avrebbe dovuto essere una componente essenziale del welfare, mortificata per esigenza di cassa dalla legge di stabilità per il 2015, che ha aumentato il peso della tassazione sui rendimenti maturati dai fondi pensione?

Se in nome dell'esigenza di reintrodurre la necessaria flessibilità nel pensionamento, trascuriamo l'adeguatezza, condanniamo le generazioni future, i pensionati e i soggetti che sopravviveranno più a lungo, ad un futuro

precario, con il conseguente ricorso a forme di assistenza pubblica.

Si può evitare questo esito disastroso sul piano sociale e finanziario che annullerebbe tutti gli sforzi riformatori di questi anni?

Le pensioni sono un fattore di stabilizzazione importante, sia dal punto di vista della coesione sociale, che da quello macroeconomico. Per questo è fondamentale, accanto al problema della flessibilità, porre all'ordine del giorno del dibattito politico e sindacale, le questioni legate all'adeguatezza dei trattamenti pensionistici.

In terzo luogo, la necessità di affrontare il capitolo previdenza, non è un problema che riguarda solo i lavoratori più anziani o i pensionati ma l'intera società, a partire dal sistema economico delle imprese. Insomma, bisogna farsi carico della solidarietà trovando le giuste compatibilità finanziarie, economiche e sociali.

Una maggiore partecipazione degli uomini e delle donne al mercato del lavoro rappresenta la condizione che rende possibile la maggiore sostenibilità finanziaria degli strumenti di pensiona-

mento flessibile. Al tempo stesso, occorre individuare misure che possano consentire un'uscita dei lavoratori più anziani, volontaria e graduale, dal sistema produttivo anche per contribuire ad aumentare la produttività del lavoro, favorendo il ricambio generazionale in azienda. Perché, allora, con la legge di stabilità per il 2016 si è scelto di favorire, per i lavoratori più anziani, il passaggio dal tempo pieno a tempo parziale incentivandolo per via fiscale e contributiva, senza collegarlo a forme di staffetta generazionale volte a favorire l'ingresso dei giovani nelle aziende?

Nei giorni scorsi il sottosegretario alla Presidenza del Consiglio, Tommaso Nannicini, ha legato il tema delle pensioni al problema della riduzione del cuneo fiscale. In pratica, il Governo vorrebbe favorire la crescita occupazionale tramite il taglio strutturale del cuneo contributivo per tutti i lavoratori a tempo indeterminato. L'idea è quella di sostituire, con la prossima legge di stabilità, la decontribuzione attuale, con una riduzione della contribuzione previdenziale di sei punti percentuali – tre a carico del lavoratore e tre del datore di lavoro – facendo scendere al 27% (-6%) i contributi previdenziali da versare all'Inps.

L'intervento determinerebbe una riduzione del cuneo fiscale a carico delle imprese di 3 punti percentuali (non è chiaro se verrebbero "fiscalizzati", garantendo o meno al lavoratore la copertura previdenziale figurativa) e consentirebbe ai lavoratori la facoltà di scegliere di destinare la riduzione della quota dei contributi a loro carico, alternativamente, in busta paga (con un aumento della retribuzione lorda, tuttavia in parte compensato con l'assoggettamento a tassazione degli attuali contributi previdenziali) o verso la previdenza complementare.

E' evidente, in ogni caso, che l'impatto sulla copertura previdenziale complessiva sarebbe negativo.

Insomma, il rischio è quello di scaricare nuovamente sulle future generazioni i problemi del presente, perché si promette una busta paga più alta in cambio di pensioni future più basse. Inoltre il nostro sistema previdenziale pubblico funziona a ripartizione e riducendo la contri-

buzione si mette a repentina- glio la solidità dei conti dell'Inps. E' corretto caricare esclusivamente sui lavoratori e sui pensionati, tramite le gestioni previdenziali, gli oneri della riduzione del cu- neo contributivo che grava sulle imprese? E' corretto chiedere al sistema previdenziale di farsi carico del problema della competitività, che dovrebbe più correttamente essere affrontato nell'ambito della fiscalità generale?

L'attenzione alle compatibili- tà finanziarie e sociali insieme, e non le une a prescindere dalle altre, ha rappresentato la chiave di volta, il me- todo che ha mosso le riforme precedenti alla Fornero. Ciò che ha davvero consentito di uscire dal guado è stata la scelta, compiuta dai Go- verni, di voler concludere l'accordo col sindacato. Laddove la mediazione sociale è fallita, o è saltata, le riforme sono state destinate ad un rapido fallimento: è il caso del D. Lgs 503/92, modifica- to successivamente dalla legge 335/95 (riforma Dini) e della legge 243/04 (che aveva introdotto il "cosiddetto scalone", poi superata dalla legge 247/07, attuativa del protocollo Governo – Parti sociali del 23 luglio 2007).

Rinviando ulteriormente il confronto su questi temi e scegliendo di veicolare le inten- zioni e le proposte tramite il sistema mediatico o a colpi di delega (il tema delle "pensioni d'oro prima, la proposta di rimettere mano alle pensioni di reversibilità poi"), il Governo rischia di spezzare la coesione sociale, impedendo al sindacato confederale di fornire il suo contributo attivo per prospettare una via possibile, anche declinata attraverso una strategia di medio termi- ne, per garantire un quadro di riforme previdenziali e di welfare attente alle nuove emergenze sociali e non se- gnate da una visione finaliz- zata esclusivamente alla quadratura, pur necessaria, della finanza pubblica.

Diventa allora chiara l'esi- genza che il Governo stavolta non faccia da solo, superando l'avversione finora dimostrata verso la dimensione collettiva ed il ruolo dei corpi intermedi ed il suo ri- fiuto ostinato della media- zione sociale.

* Segretario confederale
Cisl



Il contributo della Fnp nella vertenza sulle pensioni, per il rafforzamento dell'equità e della coesione sociale

Diseguaglianze dei redditi costituiscono freno per il Paese



di Gigi Bonfanti *

Ifatti, nei prossimi mesi, chiariranno quali sono le reali intenzioni del Governo sulle pensioni: se intenderà affrontare i problemi aperti – recuperando il senso prospettico di un intervento riformatore superando l'approccio degli ultimi anni, segnato da una visione esclusivamente quantitativa – o se userà questo tema come un excamatage tattico o un'operazione mediatica e gattopardesca per dare il senso del cambiamento affinché nulla cambi.

Le riforme degli ultimi anni hanno nominato alla radice l'equilibrio su cui si basa il sistema previdenziale: si è cercato di giustificare ogni riforma mettendo i giovani in contrapposizione agli anziani, fino a snaturare l'essenza stessa del concetto di previdenza, insieme nel rapporto solidaristico fra generazioni che svolge un ruolo di stabilizzazione importante, sia dal punto di vista della coesione sociale, che da quello macroeconomico nel sostegno dei consumi e dell'economia nazionale.

Raramente il termine "riforma" assume un significato così ambiguo come quando si parla di pensioni. Se trattate con imperizia o mala fede finiscono per minare la coesione sociale e scaricare sul futuro i nodi non sciolti nel presente: gli esodati, l'allargamento del disagio sociale, con un numero crescente di pensionati che sta scivolando verso situazioni di povertà relativa ed assoluta, l'assenza di una politica integrata a sostegno della famiglia, che valorizzi il lavoro di cura ed il ruolo degli anziani nella società.

E' facile ribadire che qualunque intervento debba rispettare la quadratura del cerchio dei conti pubblici, eppure è altrettanto evidente come le pensioni siano sempre state usate, negli ultimi anni, come specchietto per le allodole per Bruxelles, che in cambio delle "riforme" ha accettato lo sfioramento del deficit dai parametri europei, fino a compromettere la funzione stessa che la previdenza dovrebbe volgere in base alla nostra Costituzione. Il fatto è che stiamo progettando una società povera, sia per i padri che per i figli.

Abbiamo sentito spesso dire, in questi anni, che bisognava intervenire sulle pensioni visto che la spesa previdenziale italiana era tra le più alte d'Europa, mentre non è stato contrapposto sufficientemente all'Europa il fatto che nella spesa previdenziale italiana è incorporata, a differenza di altri Paesi europei, una quota di spesa che altrove è definita come assistenza. Perché è avvenuto questo? Forse perché era più facile far cassa con le pensioni, intervenendo sui redditi dei lavoratori e dei pensionati percossi alla fonte, anziché affrontare in modo non sciolto le lacune del Paese: l'elevata evasione fiscale e contributiva, il deficit di competitività delle imprese, un sistema fiscale incapace di fare emergere le reali capacità economiche dei contribuenti e di regolare l'elevata sperequazione distributiva esistente a livello dei redditi e dei patrimoni. Tra i numerosi errori della Fornero vi è stato quello di ignorare gli effetti dell'innalzamento repentino dell'età pensionabile e di intervenire con il blocco, se pure temporaneo, della perequazione delle

pensioni, interrompendo la riflessione sulla necessità di rivedere un meccanismo di rivalutazione, già all'epoca ormai logoro, che dal '93 in poi aveva eliminato qualunque legame rispetto alla crescita del Pil reale. La percezione diffusa fra i giovani è che la pensione pubblica sia destinata nel tempo a ridursi, molto di più di quanto i dati statistici stessi ormai indicano. I tassi di sostituzione, vengono aggiornati ogni anno al rialzo della Ragoneria generale dello Stato, sulla base dell'assunto che all'aumento dell'età pensionabile, agganciata automaticamente all'aumento dell'aspettativa di vita, corrisponda una sempre più elevata copertura previdenziale per effetto dell'allungamento del periodo contributivo. Sappiamo bene quanto questa lettura sia semplicistica e pericolosa. Semplistica perché ignora il ritardo accesso al lavoro dei giovani (e le implicazioni che proprio la cancellazione delle pensioni di anzianità hanno su questo ritardo) e i rischi legati alla discontinuità e alla inoccupazione durante il periodo della vita attiva. Pericolosa perché non contribuisce a rendere evidente le reali prospettive previdenziali nell'età anziana, allontanando i lavoratori dalla possibilità di maturare scelte oculare, ad esempio in relazione all'esigenza di aderire ad una forma di previdenza complementare.

Come se non bastasse, le prestazioni previdenziali sono destinate a ridursi gradualmente nel tempo, in termini relativi, man mano che cresce la longevità. Ed è in questo delicato contesto che il potere di acquisto delle pensioni nel tempo va salvaguardato, sia

direttamente, tramite gli strumenti previdenziali della perequazione e della pensione ai superstiti, sia mediante politiche fiscali adeguate, alle quali possono essere assegnati obiettivi di natura redistributiva. Per questo continueremo a tutelare i nostri iscritti che intendono avanzare ricorso per la restituzione degli importidovuti, a seguito della sentenza della Corte costituzionale 70 del 2015 sulla perequazione delle pensioni. La tutela del potere di acquisto delle pensioni va affrontata con urgenza e chiarezza, agendo su tutte le aspettive che caratterizzano: la parzialità della percentuale della indicizzazione, lo sganciamento delle pensioni dalla dinamica di crescita reale del Pil, l'assenza di un adeguamento che tenga conto delle situazioni di bisogno più critiche.

Penso che per raggiungere questo obiettivo, sia necessario approntare una linea di intervento che tenga distinta la previdenza dall'assistenza. Le linee di indirizzo devono muoversi su tre piani: il fisco, la rivalutazione monetaria delle pensioni, la condizione degli anziani. Vanno affrontati tutti e tre fronti, sia sul piano politico che sindacale. La via previdenziale è decisiva, ma non può essere esclusiva. Sul piano fiscale, innanzi tutto, è necessario completare la No tax area, estendere il bonus degli 80 euro anche ai pensionati. E' una prevista un'imposta negativa per gli incipienti per le principali detrazioni.

Sulla condizione degli anziani è necessario tenere presente che nel contesto sopra descritto la domanda di Welfare, di servizi sociali, di prestazioni di previdenza e di assistenza, è destinata a crescere. Anche in questo caso si tratta di un problema al quale far fronte, ma, contemporaneamente, di una opportunità. Si pensi al fatto che la crescita della domanda determinerà la creazione di un mercato di Welfare che può creare lavoro, sviluppare tecnologie, costruire reti di servizi.

Bisognerà occuparsi, dunque, anche della organizzazione dello Stato sociale e non solo della prestazione. L'equilibrio, delicatissimo, tra pubblico e privato, ed il ruolo della sussidiarietà trovano, su questo terreno, un banco di prova straordinario. Penso che il sindacato confederale nella sua interezza e le federazioni di pensionati si debbano occupare anche di come organizzare sia la crescente domanda e la altrettanto crescente offerta.

Dobbiamo trasformare i grandi cambiamenti demografici che attraversano il nostro tempo - nel rapporto

tra il positivo allungamento della attesa di vita e la crisi di natalità, ambedue più acuti in Italia più che altrove – in un'opportunità per l'intera società in cui la prospettiva di costruzione di un Welfare europeo deve dare il meglio di sé. L'Italia è il Paese fra i più longevi del mondo e i nostri anziani rappresentano un patrimonio sociale, culturale ed economico importante, perché è grazie al loro ruolo che nel nostro Paese si è potuto sopravvivere a politiche insufficienti ed inadeguate a sostegno dei giovani e delle famiglie.

A maggior ragione, dunque, non bisogna lasciare che il processo di aggiustamento del sistema previdenziale avvenga in modo surrettizio, al di fuori del necessario confronto sociale. Lo scambio meno tasse per le imprese e più welfare, contro meno pensioni per tutti non è una prospettiva auspicabile. Agitarlo in ogni occasione possibile, lanciando il sasso per poi nascondere la mano non appena si vede che manca il consenso sociale - come ha fatto il Governo anche in occasione della proposta di rimettere mano all'istituto della reversibilità in cambio di maggiori aiuti contro la povertà - è francamente inaccettabile.

Ecco perché le federazioni di categoria dei pensionati hanno già programmato, per il prossimo mese di Maggio, una grande manifestazione nazionale alle cui rivendicazioni auspicio possa aderire l'intero movimento sindacale confederale, per dare il segno della necessità di una riforma in grado di ricostituire il patto intergenerazionale su cui si basa l'equilibrio del sistema previdenziale. Lo scambio reciproco di solidarietà fra le generazioni resta per noi un elemento essenziale per la coesione sociale e per lo sviluppo economico del Paese, perché i giovani di oggi saranno i futuri pensionati di domani.

In questo quadro di riferimento la Fnp, nel caratterizzare il suo ruolo di sindacato confederale indine al confronto di merito, ha sostenuto la piattaforma unitaria "cambiare le pensioni, dare lavoro ai giovani", presentata il 17 dicembre scorso agli atti interregionali unitari di Bari, Firenze e Torino ed intende attivare una incisiva e pervasiva partecipazione nel proseguo della mobilitazione che le confederazioni sindacali vorranno, unitariamente, promuovere a livello locale e a livello nazionale nei prossimi mesi, per radicare la proposta politico-sindacale nel contributo e nel consenso delle strutture sindacali e dei territori.

* Segretario generale Fnp Cisl



Servono misure in grado di conciliare le esigenze occupazionali con i meccanismi di accesso alla pensione

Le ragioni egli oneri del pensionamento flessibile



di Gianni Geroldi *

Le motivazioni di un sistema di pensionamento flessibile.

Nel valutare la funzionalità dei sistemi previdenziali, l'idea di adottare forme di "pensionamento flessibile", ovvero la possibilità di scegliere un'età per accedere alla pensione inferiore alla cosiddetta "età legale(1)", trae origine da due considerazioni, basate su argomenti tra loro non sempre distinguibili. La prima fa riferimento a un generico concetto di adattabilità che, abbinato al termine "modernization", è spesso rintracciabile nei rapporti e nei documenti della Commissione Europea (2). Essa si fonda sulla convinzione che un sistema pensionistico dove i singoli individui possono avere un certo margine di scelta sull'età di ritiro sia più adeguato per rispondere alle rapide trasformazioni di una moderna società. Tale approccio considera varie forme di cambiamento che riguardano i rapporti di lavoro, i modelli di consumo e di risparmio e gli stili di vita, e assume che l'adattamento a un contesto che cambia per effetto di fattori esogeni richieda istituzioni e regole di funzionamento più flessibili, in cui vi sia maggiore spazio per un comportamento responsabile degli individui (3). Nell'esperienza del nostro paese, questi aspetti furono particolarmente sottolineati in occasione della riforma Dini che, infatti, nell'adottare il nuovo metodo di calcolo di tipo contributivo, introdusse un ampio intervallo di scelta per l'età di accesso alla pensione (dai 57 ai 65 anni), partendo dal presupposto che a regime l'età anagrafica non avrebbe più avuto incidenza sul rendimento implicito di un rapporto previdenziale e, quindi, sulla sostenibilità finanziaria del sistema.

Il secondo ordine di considerazioni si riconiama invece ad un ambito di analisi economica più tradizionale, ovvero quello riguardante i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro e, in particolare, le concrete possibilità che le persone possano avere un'occupazione adeguata, traendo dal reddito da lavoro i mezzi fondamentali per la propria esistenza. Sotto questo profilo, le valutazioni, sia per ciò che riguarda le questioni analitiche che gli strumenti di intervento, tendono a essere piuttosto articolate e considerano congiuntamente aspetti di politica del lavoro e di politica previdenziale. L'allungamento della vita lavorativa, e quindi un tendenziale innalzamento dell'età pensionabile, è infatti considerato una via quasi obbligata per conciliare da un lato i problemi di sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici, gravati dal peso dell'invecchiamento della popolazione, e dall'altro l'esigenza di garantire alle persone anziane un reddito adeguato per una vita dignitosa, come obiettivo generale delle politiche sociali ma anche come obbligo esplicitamente previsto dalla carta costituzionale di diverse nazioni, tra cui l'Italia.

Il rischio di finire la carriera lavorativa anticipatamente e con una maturazione inadeguata di credito pensionistico è tuttavia un problema comune a molti paesi

e vi sono studi che dimostrano come esso, oltre ad avere un forte connotato di genere, trovi ragione in fattori che riguardano sia il versante dell'offerta che quello della domanda di lavoro. Per quanto riguarda il primo, oltre ad aspetti che influiscono sull'occupabilità, come la minore produttività e l'obsolescenza delle capacità professionali, va tenuta in considerazione una possibile riduzione dell'abilità lavorativa dovuta all'invecchiamento ma, soprattutto, a problemi di salute, spesso causati dalla stessa attività di lavoro svolta. Sul lato della domanda, ci sono invece riscontri che indicano la presenza di ostacoli dovuti alla mancanza di flessibilità nell'organizzazione del lavoro e la percezione negativa che può esserci nei confronti delle capacità dei lavoratori più anziani che, in alcune circostanze, prende la forma di una vera e propria discriminazione per età che ricade sia sulle scelte di turnover (assunzioni e dismissioni), sia sui percorsi di formazione e promozione (4).

E' largamente condivisa l'opinione che per rimediare a questi ostacoli occorra una strumentazione molto calibrata, con misure che collegano il versante occupazionale a quello dei meccanismi di accredito e di accesso alla pensione. Nell'ultimo decennio, quasi tutti i paesi europei che sono intervenuti con riforme previdenziali miranti ad innalzare l'età pensionabile, hanno accompagnato tali riforme con misure di politica attiva - formazione e riqualificazione professionale ma soprattutto agevolazioni fiscali e contributive - per incentivare la possibilità di lavoro dei lavoratori più anziani. Nello stesso tempo, tuttavia, di fronte alle difficoltà oggettive di sostenere in modo generalizzato i tassi di occupazione dei lavoratori ultra 55 anni, quasi tutti i paesi hanno anche attivato o potenziato strumenti monetari di welfare che possano garantire un reddito alle persone che, non avendo ancora maturato i requisiti per il pensionamento, si trovano in una condizione di disoccupazione.

La Tabella 1 illustra quali sono i canali at-

traverso cui vengono erogate somme in denaro ai disoccupati più anziani (5). Dal quadro che fa riferimento al 2015, si rileva che solo sette paesi europei, tra cui l'Italia (6), risultano privi di strumenti di welfare specifici per sostenere il reddito dei disoccupati anziani. In dieci di essi sono previsti allungamenti nella durata di erogazione dell'indennità di disoccupazione, in genere con schemi selettivi adatti alle finalità assistenziali dello strumento. In ben diciannove paesi sono presenti forme di pensione anticipata, subordinata a requisiti più restrittivi e riduzioni d'importo maggiori rispetto ai modelli in vigore nell'ultimo decennio del secolo scorso. In sette paesi, infine, sono operanti sia forme di prolungamento dell'indennità di disoccupazione, sia norme per l'anticipo di pensione.

Alcuni aspetti che segnalano le difficoltà occupazionali degli ultra 55enni

Lo scopo di questo paragrafo è quello di integrare la parte introduttiva, con alcune brevi note illustrate sui dati quantitativi che mettono in evidenza gli aspetti particolarmente critici per il nostro paese della situazione occupazionale dei lavoratori più anziani, individuabili tra le persone al di sopra dei 55 anni di età. Nella figura 1 (tutte le figure sono in fondo al testo alle pagine 7 e 8) sono messi a confronto i tassi di occupazione (7) delle persone, maschi e femmine, di età compresa tra 55 e 64 anni relativi all'Italia e all'insieme dei 28 paesi membri dell'Unione Europea. Come si vede, per ambo i sessi i valori italiani sono inferiori a quelli della media europea, anche se il dato più preoccupante riguarda la componente femminile che, nel 2014, registra un divario ancora superiore agli otto punti percentuali. Guardando il profilo temporale dei grafici, si può anche notare che, a cominciare dal 2010, ossia da quando nel nostro paese i requisiti di età per il pensionamento sono diventati più restrittivi, vi è stata una significativa riduzione del divario, a testimoniare che le

misure adottate per l'innalzamento dell'età pensionabile hanno determinato il posponimento della data di pensionamento per una quota significativa di persone che in precedenza lasciava l'attività lavorativa in età inferiore.

Dalla figura 2 emerge però un secondo aspetto che ha caratterizzato l'evoluzione più recente del mercato del lavoro per le persone di età più avanzata. Negli stessi anni in cui si è avuto un aumento dei tassi di occupazione, vi è stata infatti un'impennata del numero di persone disoccupate nelle stesse fasce di età. Il fenomeno, molto evidente nelle sue dimensioni, merita qualche ulteriore breve considerazione. In primo luogo, l'aumento dei disoccupati inizia con un paio d'anni di anticipo rispetto alle nuove norme sui requisiti di età per il pensionamento e, inoltre, appare concomitante con l'inizio della lunga crisi che ha contrassegnato l'economia del nostro e di molti altri paesi negli ultimi sette anni. Da ciò si può ragionevolmente dedurre che la crisi economica è l'elemento che più di altri ha contribuito ad alimentare lo stock di persone in cerca di occupazione. Lo stesso calo nei primi tre trimestri del 2015, segnati da qualche accenno di ripresa economica, sembrerebbe confermare tale relazione. Va tuttavia rilevato che, se si confronta il numero dei disoccupati totali, ossia appartenenti a tutte le fasce di età, risultante dall'ultima rilevazione Istat, con quelli del 2008, l'incremento è pari all'86,4%, mentre se si fa lo stesso confronto per il numero dei disoccupati di età compresa tra 55 e 64 anni, la variazione in aumento è del 174,7%. Per interpretare correttamente questo divario occorrerebbe un approfondimento che va oltre gli obiettivi di questa nota. Tuttavia, è lecito ritenere che in una fase di crisi occupazionale, in cui il turnover è caratterizzato da saldi negativi tra nuove assunzioni e cessazioni, il fattore età abbia avuto un peso negativo nella ricerca di nuova occupazione e che, nello stesso tempo, essendo preclusa la via di uscita del pensionamento, una quota cre-

Tabella 1: EU 28 - Sostegni al reddito per i lavoratori anziani					
Paese	Prolungamento indennità di disoccupazione	Prepensionamento	Paese	Prolungamento indennità di disoccupazione	Prepensionamento
Austria	si	si	Lituania		
Belgio	si	si	Lussemburgo	si	si
Bulgaria			Malta		si *
Cipro		si	Paesi Bassi	si	si
Croazia	si	si	Polonia	si **	si ***
Danimarca	si		Portogallo		si
Estonia		si	Regno Unito		
Finlandia		si	Rep. Ceca		si
Francia	si	si	Romania		si
Germania		si	Slovacchia		si
Grecia		si	Slovenia		
Irlanda			Spagna	si	si
Italia			Svezia		
Lettonia		si	Ungheria	si	

* Differenti regimi in base all'anno di nascita
** Indennità erogata in uno schema di "pension bridge"
*** Per i nati dopo il 1949 lo schema di early pension è trasformato in una pensione parziale

scente di lavoratori anziani abbia continuato a restare nel mercato del lavoro, facendo così salire il numero degli ultra 55enni in cerca di occupazione.

Un ultimo aspetto che merita di essere messo in evidenza per descrivere le difficoltà della ricerca di occupazione delle persone nelle fasce di età più elevata è desumibile dall'osservazione congiunta dei successivi grafici. Nell'ordine, il grafico della Figura 3 registra le quote percentuali dei cosiddetti "disoccupati di lunga durata", cioè di coloro che cercano senza successo un'occupazione da oltre dodici mesi, sul numero totale delle persone in cerca di lavoro. Come si vede, la situazione italiana sotto questo profilo appare decisamente peggiore rispetto alla media dei paesi europei, con una quota di circa dieci punti percentuali superiore rispetto ai valori rappresentati dalle linee orizzontali quasi sovrapposte che indicano le medie generali, per i lavoratori maschi e per le lavoratrici donne.

La difficile situazione che emerge dal confronto europeo può essere ulteriormente definita sia nella componente di genere che in quella per età.

La Figura 4 indica infatti che nel nostro paese la percentuale dei disoccupati che non riescono ad accedere da oltre dodici mesi a una nuova occupazione ha avuto un sensibile peggioramento a partire dal 2010, con una convergenza delle quote di maschi e femmine.

Dalla Figura 5 emerge invece come il generale aumento della quota della disoccupazione di lunga durata ha dato luogo a un riavvicinamento dell'insieme dei lavoratori rispetto a quelli delle classi di età più anziane (dai 55 anni in su) che, comunque, appaiono ancora relativamente svantaggiati.

Tale situazione è ulteriormente specificata dalla Figura 5a, in cui si conferma che l'ingresso in un nuovo posto di lavoro presenta particolari difficoltà per le persone con età oltre la soglia dei 55 anni. I dati Oecd, infatti, mostrano che, mentre i tassi di mantenimento del posto di lavoro sono diversi nei paesi considerati (l'Italia ha un valore prossimo a quello medio del 40%), i tassi di riassunzione sono dovunque molto bassi e il nostro paese si colloca decisamente nella fascia inferiore.

Ciò significa che, se un lavoratore ultra 55enne nel nostro paese riesce a conservare il posto di lavoro, a fronte di misure che innalzano l'età di pensionamento e allungano quindi la carriera lavorativa, ha una probabilità di rimanere occupato nella stessa attività simile a quella media dei lavoratori degli altri paesi europei. Ma, se si verifica una situazione di perdita del posto di lavoro, la probabilità di essere riassunti in un'altra occupazione è molto bassa, sotto il 5% delle persone in cerca di lavoro, e leggermente inferiore a quella riscontrabile nella maggior parte degli altri paesi europei.

La necessità di adottare schemi di pensionamento flessibile e il loro costo

Le considerazioni fin qui svolte permettono di capire come una misura di parziale flessibilità nella decisione sull'età di pensionamento non sia soltanto uno strumento per andare incontro, o addirittura lasciare uno spazio di completa libertà, alle preferenze individuali nell'organizzare la propria vita in termini di standard di consumo, decisioni di risparmio e sicurezza negli anni della vecchiaia. La nascita e lo sviluppo dei sistemi di welfare, infatti, si deve anche al fatto che una loro fondamentale funzione è quella di rimbridare a rischi che un singolo individuo non può misurare correttamente durante la propria vita, come il rischio di longevità, o quello della perdita di occupazione prima dell'età pensionabile. La copertura di questi rischi va oltre le scelte individuali e comporta regole che si basano anche su un'accettabile dose di paternalismo.

Come detto, vi sono aspetti piuttosto evidenti nel funzionamento del mercato del lavoro che indicano come il rischio di disoccupazione prolungata in età avanzata sia particolarmente elevato e come da esso derivi la possibilità che un numero non trascurabile di persone rimanga per

di anzianit

o in caso di
imiliari

familiare in
studenti, all
studenti un
asella coi

SCAL

E



periodi relativamente lunghi senza reddito da lavoro e impossibilitato ad avere un reddito da pensione. La dimostrazione che questo rischio esista e abbia un peso rilevante per le condizioni sociali di un paese è data dal fatto che la maggioranza dei sistemi di welfare degli altri paesi, anche quelli che già dispongono di schemi di reddito di base o di cittadinanza, abbiano adottato misure adatte a sostenere con trasferimenti monetari i lavoratori più anziani, disoccupati o a rischio di perdita del posto di lavoro.

Riguardo a questi temi, la discussione che da qualche anno si svolge nel nostro paese si fonda su due principali elementi: da un lato si considera che l'aumento consistente e molto rapido dell'età di pensionamento avviato dalla legge Fornero e reso ancora più marcato con l'aggravio dei requisiti anagrafici per il pensionamento alla dinamica dell'aspettativa di vita rischia di accentuare i problemi di occupazione e di reddito nelle fasce di età a cui si fa riferimento. Rischio che può essere ulteriormente aggravato se si considera l'eterogeneità dei luoghi di lavoro, delle carriere e delle attività svolte, di cui non si tiene attualmente conto nel fissare le regole di accesso alla pensione e, tantomeno, le modalità con cui si accumulano i diritti pensionistici.

Dall'altro lato, si sostiene che l'introduzione di schemi flessibili di pensionamento comporta costi troppo elevati, difficilmente sostenibili per la difficile situazione dei conti pubblici, con l'aggiunta che eventuali aumenti della pressione fiscale necessari a sostenere finanziariamente tale onere avrebbero ricadute negative sulla competitività del sistema economico e, quindi, un riflesso altrettanto negativo sulle stesse prospettive occupazionali.

Data la complessità, ma anche la poca chiarezza con cui sono state finora diffuse le informazioni sulla quantificazione dei costi necessari a dare avvio a forme di pensionamento flessibile, l'ultima parte di questa nota è dedicata a valutare alcune ipotesi che ricalcano da vicino quelle presenti in un disegno di legge del Partito Democratico, già apparso negli scorsi anni e riproposto nell'attuale legislatura. Lo schema è semplice: permettere ai lavoratori un anticipo sull'età di accesso alla pensione, con una soglia minima di età fissata a 62 anni (o comunque

con un anticipo massimo di quattro anni sull'età standard per il pensionamento) ed un requisito di almeno 35 anni di contribuzione. Per ogni anno di anticipo rispetto al requisito anagrafico (8) è prevista una penalizzazione del 2%, con un massimo dell'8% per uscite anticipate di quattro anni.

Le elaborazioni effettuate in questa nota si limitano a calcolare gli effetti finanziari di lungo termine dell'ipotesi appena accennata, con alcune varianti nei metodi di calcolo che sono sinteticamente descritte nelle tabelle che seguono. Nella nota non sono invece quantificati gli effetti di cassa complessivi della misura ipotizzata che, avendo un diretto impatto sul fabbisogno del settore pubblico, rappresentano l'aspetto di maggiore interesse per i calcoli della Ragioneria generale dello Stato. Per una tale quantificazione occorrono dati sulle leve dei pensionandi aventi i requisiti per accedere a uno schema di pensionamento anticipato come quello considerato, che non sono a nostra disposizione.

In proposito, è però anche opportuno ricordare che ricomprendere in tale calcolo l'intera platea dei potenziali beneficiari rischia di sovrastimare notevolmente gli effetti finanziari di breve e medio termine. Nel calcolo dell'onere complessivo vi sono, infatti, due aspetti che andrebbero attentamente sopesati. Il primo, riguarda il comportamento degli aventi diritto a una forma di ritiro anticipato, che potrebbe mostrare una percentuale di adesione molto inferiore rispetto all'intera platea. La condizione lavorativa nel caso di molte professioni di buona qualità e reddito medio alto non motiva, ad esempio, un'interruzione anticipata dell'attività. Ma, soprattutto, la riduzione permanente del reddito, cioè il divario tra la retribuzione e la pensione decurtata, misurabile anche con gli esempi quantitativi di seguito elaborati, può rappresentare un sostanziale disincentivo all'adesione.

Il secondo aspetto da considerare è poi quello che può essere definito dell'onere netto, ovvero il fatto che, nel caso in cui gli aderenti allo schema fossero lavoratori disoccupati, il costo aggiuntivo per il pagamento anticipato delle pensioni verrebbe in parte compensato dalla mancata erogazione degli ammortizzatori sociali.

Passando ai calcoli, prima di ogni com-

mento, è opportuno fare alcune precisazioni. Nella Tabella 2 sono riportati i risultati dei calcoli effettuati su quattro esempi suddivisi per genere, dal momento che la retribuzione media di riferimento della componente femminile è di circa il 24% inferiore a quella maschile. Per ogni caso vengono parzialmente modificate alcune ipotesi, in modo da cogliere i diversi effetti dell'applicazione di uno schema di pensione anticipata con variazioni dell'età, dell'anzianità, della retribuzione lorda e del calcolo della pensione. Il criterio di confronto è identico in tutti i casi. In sostanza, sono calcolate le pensioni secondo due alternative: una misura l'ammontare della pensione che si ottiene proseguendo l'attività lavorativa fino al raggiungimento dell'età di pensionamento standard; l'altra ipotizza un ritiro anticipato per il periodo massimo concesso di quattro anni. In generale, i calcoli assumono il 2015 come anno di riferimento per la scelta tra ritiro anticipato e continuazione della carriera. Per valutare un'ipotesi simile a quella contenuta nel disegno di legge di cui si è detto, l'esempio contrassegnato dalla lettera A considera l'ipotesi di un ritiro anticipato all'età di 62 anni con una anzianità contributiva di 35 anni. Tuttavia, poiché dal 2016, il requisito standard di età sale a 66 anni e sette mesi, negli altri esempi i calcoli sono basati su un arrotondamento alle età di 63/67 anni e ad anzianità contributiva di 36/40 anni.

Le retribuzioni prese a riferimento sono quelle pubblicate dall'Istat e riferite alle medie del lavoro dipendente nel settore manifatturiero (9). Per quanto non sia necessario per il calcolo sugli oneri pensionistici, dai valori lordi del 2015, sono state ricavate anche le retribuzioni nette (10), in modo da dare un'idea più circostanziata della tipologia di lavoratori che sono presi in considerazione.

In tutti gli esempi, per il calcolo degli oneri, si è ipotizzato che l'anticipo del ritiro rispetto all'età standard di pensionamento sia pari al massimo previsto dal disegno di legge, ovvero quattro anni. Nei primi tre esempi, ogni anno di anticipazione comporta una decurtazione della pensione lorda di due punti percentuali. Nell'esempio della lettera D, viene invece misurato l'effetto con una percentuale di decurtazione elevata al 3% annuo. Il metodo di misurazione dell'eventuale

maggior costo per liquidare una pensione anticipata è identico in tutti i casi. Esso consiste nel calcolare l'ammontare della pensione al momento del ritiro anticipato e, in alternativa, all'età standard di pensionamento (11). I valori ottenuti sono moltiplicati per un numero di anni corrispondenti alle rispettive aspettative di vita (12), diverse per maschi e femmine, ovvero al numero di anni per cui in termini probabilistici sarà erogata la pensione. Agli oneri relativi all'erogazione delle pensioni in età di ritiro standard è sottratta la somma dei contributi che vengono versati nel periodo intercorrente tra l'età del ritiro anticipato e l'età di pensionamento standard. La differenza tra l'ammontare dei futuri pagamenti nel caso di una pensione anticipata e quello di una pensione erogata a partire dall'età pensionabile standard determina un saldo che, nel caso sia positivo, corrisponde a un maggiore costo, mentre, se negativo, rappresenta un risparmio. Nella Tabella 2, i saldi sono riportati in valore assoluto e in percentuale dell'intero relativo al pagamento di una pensione liquidata ad età standard.

Nella stessa tabella, per avere un'informazione più completa sugli effetti di pensionamento anticipato, sono riportati nelle ultime tre righe altri due rapporti: uno rappresenta il divario percentuale tra l'ammontare della pensione anticipata e quello di una pensione piena, cioè maturata all'età di pensionamento standard; gli altri due sono i cosiddetti "tassi di sostituzione lordi", ossia il rapporto tra le pensioni maturate, quella intera e quella anticipata, rispetto alla retribuzione linda al momento del pensionamento.

Osservando i risultati delle simulazioni riportati nella Tabella 2, si possono trarre alcune sintetiche osservazioni. In primo luogo, i saldi tra gli oneri attesi per l'erogazione di una pensione anticipata e quelli per una pensione liquidata in età di ritiro standard, misurati al netto dei contributi versati nell'intervallo dei quattro anni intercorrenti tra le due date, sono quasi tutti di entità relativamente contenuta. Per la precisione, solo nell'ipotesi B e C della componente maschile gli oneri della pensione anticipata risultano maggiori, mentre in tutti gli altri casi appare il segno negativo che indica un possibile risparmio, ossia costo atteso più alto per una pensione liquidata in età standard. Il risparmio sulla pensione anticipata, come era da attendersi, ha un valore più alto nel caso D, in cui la decurtazione è del 3% annuo. In tal caso tuttavia, le conseguenze sull'ammontare della pensione erogata in anticipo sono particolarmente rilevanti, in quanto, oltre ad una differenza in negativo rispetto alla pensione piena di quasi il 30%, c'è una caduta di diciassette punti percentuali nei tassi di sostituzione. Considerando che il caso B rappresenta un calcolo di pensione mista con la quota a contributivo che inizia dal 2012, mentre il caso C, basato sugli stessi parametri, riguarda invece una pensione mista con una quota a contributivo che inizia dal 1996, si può rilevare come tra le due situazioni non vi sia una differenza particolarmente significativa nel saldo tra l'onere atteso della pensione anticipata e quello della pensione ad età standard. Notevole appare invece la variazione negativa dei tassi di sostituzione (oltre otto punti percentuali) per le pensioni aventi la maggiore quota a contributivo, sia nel caso di ritiro anticipato che in caso di carriera intera.

I rapporti percentuali nelle ultime righe della tabella aiutano anche a capire meglio le ragioni di questi risultati. Infatti, sebbene la decurtazione della pensione maturata a 62 o 63 anni nel caso di un anticipo del ritiro di quattro anni è formalmente dell'8% (12% solo nel caso D in cui si ipotizza un taglio del 3% annuo), le differenze di valore tra la pensione anticipata e la pensione piena si collocano tra il 24,1% e il 29,5%. A spiegare tale dislivello concorrono tre elementi, di cui due "strutturali" e uno "congiunturale". Gli elementi strutturali sono intrinseci al sistema contributivo.

I quattro anni di prosecuzione dell'attività lavorativa determinano un aumento più che proporzionale del coefficiente di

trasformazione, ovvero della parte di pensione liquidata a contributivo. Infatti, come si vede dalla Figura 6, la crescita di valore dei coefficienti di trasformazione non è lineare ma esponenziale, per cui, se intorno ai 61-62 anni di età ogni anno di pospostamento del ritiro determina un aumento del coefficiente inferiore ai tre punti percentuali, dopo i 67 anni l'aumento annuo va dal 3,6% a oltre il 3,9%.

Altro elemento proprio del sistema contributivo è rappresentato dall'aumento del montante dovuto ai quattro anni di contribuzione aggiuntiva. In questo caso, oltre all'effetto additivo prodotto dal versamento dei contributi, assume un ruolo rilevante anche l'aspetto che abbiamo definito "congiunturale", ovvero il fatto che nel metodo di calcolo contributivo, la dinamica della crescita economica si riflette direttamente sulla maturazione della pensione attraverso i tassi annui di capitalizzazione del montante, determinati dalla media quinquennale della variazione nominale del PIL. La Figura 7 mostra come l'effetto della crescita economica quasi nulla, o negativa, degli ultimi anni si sia ripercosso sui tassi di capitalizzazione e come, in base alle previsioni di un miglioramento della crescita formulata nel DEF 2015, via sia in questa fase un'inversione nell'andamento degli stessi tassi di capitalizzazione. L'effetto di tale inversione ha come detto natura congiunturale, poiché un prolungamento dell'attività lavorativa negli anni immediatamente successivi al 2015 incide sul montante contributivo più di quanto sarebbe accaduto, ad esempio, nei quattro anni precedenti.

Restando sul terreno delle simulazioni, si è provato da ultimo a verificare un altro strumento di anticipazione del reddito, che ricalca alcune proposte suggerite in articoli comparsi di recente su importanti organi di stampa. Si tratta di calcolare quale sarebbe l'effetto su una pensione, qualora si decidesse di finanziare un ritiro anticipato dal lavoro, causato essenzialmente dalla perdita dell'occupazione, per il periodo di tempo che precede il raggiungimento dei requisiti standard di età per il pensionamento. Nella simulazione sono stati considerati tre possibili

anticipazioni della durata di uno, due e quattro anni. La restituzione dell'anticipato ottenuto è messa totalmente a carico delle pensioni erogate lungo l'intero arco di vita attesa al momento del pensionamento, senza applicare alcun tasso di interesse, oppure un tasso di interesse del 3%.

La Figura 8 mostra l'esito di questa simulazione (13). Sull'asse orizzontale è misurata la quota percentuale della pensione maturata che si intende anticipare: essa va dal 30% al 100%, cioè all'intera prestazione nominalmente già maturata. Sull'asse verticale è invece riportata la percentuale che deve essere dedotta dalle future pensioni, liquidate dal momento del raggiungimento del requisito standard di età, per rimborsare l'antico delle erogazioni. Come si vede, i profili della decurtazione delle future pensioni appaiono molto differenziati, salendo dal 3% al 21%, a seconda che la quota di pensione anticipata sia pari al 30%, o all'intera pensione maturata, e in funzione della durata del periodo di anticipazione da 1 a 4 anni. Non caricare alcun tasso di interesse o un tasso del 3% a questa forma di "prestito" rimborsabile produce invece effetti meno vistosi sulle percentuali di decurtazione delle future pensioni.

Per concludere, anche se non è stato possibile in questa nota effettuare misure, è evidente che qualunque misura di anticipazione della pensione produca effetti di cassa che nell'immediato possono avere anche un certo rilievo perché, da un lato, occorre provvedere all'erogazione dei trattamenti e, dall'altro, se le persone che scelgono l'uscita anticipata non sono disoccupate, vengono a mancare le relative entrate contributive. L'impatto delle anticipazioni sul livello dei trattamenti pensionistici, che nei casi qui simulati è misurato dalle significative riduzioni dei tassi di sostituzione e dai prelievi sulle future rate di pensione, suggerisce tuttavia una valutazione prudenziale della quota di accessi rispetto alla platea dei potenziali destinatari. Nel medio termine, anzi, sembrerebbe proprio la decurtazione dei livelli delle pensioni che deve fare riflettere il legislatore, poiché i valori che escono dalle simulazioni dicono che vi è la possibilità di andare incontro a

problemi di adeguatezza dei trattamenti, soprattutto per le pensioni maturate in base a retribuzioni al di sotto dei valori medi utilizzati nelle simulazioni, mentre il rischio di sostenibilità finanziaria delle misure ipotizzate sembra piuttosto contenuto.

L'eventualità di cui si è parlato nelle pagine precedenti, di avere un numero non trascurabile di persone senza lavoro a un'età in cui le probabilità di rioccupazione sono molto limitate e, quindi, di avere persone prive di reddito da lavoro e senza pensione per una durata temporale difficilmente sostenibile, suggerisce comunque di guardare a queste misure con molta attenzione, puntando eventualmente in una prima fase a selezionare la platea, in modo da permettere l'anticipazione non a un pubblico indifferenziato ma di riservarla a coloro che hanno oggettivi problemi occupazionali.

* Docente di Economia dei sistemi previdenziali, Università di Piacenza

NOTE

1) Nel recente rapporto redatto dal Social Protection Committee, *The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, September 2015, per sottolineare il percorso di armonizzazione delle regole fondamentali dei sistemi pensionistici dei paesi membri dell'Unione Europea, l'età legale di pensionamento è denominata standard pensionable age (SPA).

2) Si veda ad esempio Commissione Europea, "Libro bianco". Un'agenda dedicata a pensioni adeguate, sicure e sostenibili, Bruxelles, 16.2.2012, COM(2012) 55 final, dove a pag. 12, prendendo spunto dalle condizioni di salute e lavorative delle persone alla soglia dei sessant'anni, si parla apertamente di adottare misure che comprendano "la revisione di età obbligatorie per andare in pensione che sono ingiustificate", nonché di sviluppare "possibili accordi di flessibilità, che combinano, ad esempio, lavoro a tempo parziale e pensione parziale".

3) A questo riguardo, si dà per scontato che abbia un ruolo di rilievo la previdenza comple-

Tabella 2: Ipotesi di anticipo dell'età di pensionamento

Esempi	A		B		C		D	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Pensionamento anticipato								
Età	62	62	63	63	63	63	63	63
anzianità contributiva	35	35	36	36	36	36	36	36
retribuzione annua linda	25.772	19.669	26.159	19.964	26.159	19.964	26.159	19.964
pensione mensile linda all'età del ritiro anticipato	1.275	973	1.329	1.014	1.151	878	1.151	878
anni di anticipo	4	4	4	4	4	4	4	4
penalizzazione annua	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	3.0%	3.0%
pensione rideterminata	1.173	895	1.223	933	1.059	808	1.013	773
mensilità	13	13	13	13	13	13	13	13
pensione linda annua	15.247	11.636	15.895	12.131	13.766	10.506	13.168	10.049
nº atteso di anni di pensionamento	20,971	24,643	20,157	23,759	20,157	23,759	20,157	23,759
onere lindo totale per il pagamento della pensione	319.740	286.751	320.399	288.222	277.484	249.617	265.419	238.764
pensionamento in età standard								
età	66	66	67	67	67	67	67	67
anzianità	39	39	40	40	40	40	40	40
contribuzione aggiuntiva (pari agli anni di anticipo)	34.019	25.963	44.476	33.944	44.476	33.944	44.476	33.944
pensione mensile linda al ritiro in età standard	1.545	1.179	1.621	1.237	1.438	1.097	1.438	1.097
pensione linda annua	20.084	15.328	21.074	16.084	18.690	14.264	18.690	14.264
nº atteso di anni di pensionamento	17,765	21,149	16,984	20,288	16,984	20,288	16,984	20,288
onere lido totale per il pagamento della pensione	356.791	324.170	357.926	326.307	317.423	289.382	317.423	289.382
onere pensionistico al netto dei contributi aggiuntivi	322.772	298.207	313.450	292.363	272.947	255.438	272.947	255.438
differenza assoluta onere pensionistico lido	-3.032	-11.455	6.949	-4.141	4.537	-5.821	-7.527	-16.674
differenza % dell'onere pensionistico lido	-0.9%	-3.8%	2.2%	-1.4%	1.7%	-2.3%	-2.8%	-6.5%
differenza % nell'ammontare della pensione linda	24.1%	24.1%	24.6%	24.6%	26.3%	26.3%	29.5%	29.5%
tasso di sostituzione lido con pensione a età standard	73,4%	73,4%	75,9%	75,9%	67,3%	67,3%	67,3%	67,3%
tasso di sostituzione lido con pensione anticipata	59,2%	59,2%	60,8%	60,8%	52,6%	52,6%	50,3%	50,3%

Tabella 3: Calcolo della retribuzione netta per l'anno 2015		
Lavoratore dipendente senza familiari a carico	ISTAT manifatturiero maschi	ISTAT manifatturiero femmine
Retribuzione annua lorda	25.772	19.669
Contributi obbligatori (9,49%)	2.446	1.867
Imponibile fiscale	23.326	17.802
Irpef	5.698	4.207
Addizionale Irpef regionale (*)	316	230
Totale detrazioni	2.149	2.398
Imposta netta	3.865	2.039
Reddito netto annuo	19.461	15.764
Stipendio netto mensile	1.497	1.213

(*) L'aliquota dell'imposta regionale è la media delle aliquote applicate dalle regioni italiane

mentare, nelle forme collettive e individuali, anche se, per quanto riguarda la determinazione dell'età pensionabile nell'esperienza delle recenti riforme dei paesi europei, tra pensione obbligatoria pubblica e pensione volontaria privata sembra esserci più un comportamento interattivo che non alternativo. Sull'argomento si può vedere il recente testo di Catherine Blair, *Securing Pension Provision: The Challenge of Reforming the Age of Entitlement*, Palgrave Macmillan, 2014.

4) Si veda il già citato Rapporto del Social Protection Committee (2015), pag. 37 e segg.

5) La tabella presenta un aggiornamento al mese di giugno del 2015 di un precedente lavoro, dove sono analizzate le ragioni teoriche e pratiche per cui la perdita dell'occupazione rappresenta una discontinuità della carriera che difficilmente può essere prevista e rimediata con azioni individuali e che può far aumentare fortemente il rischio di povertà in età anziana. Vedi: Gianni Geroldi, *Lavoro e protezione del reddito delle persone in età matura*, "Rivista delle politiche sociali", n.

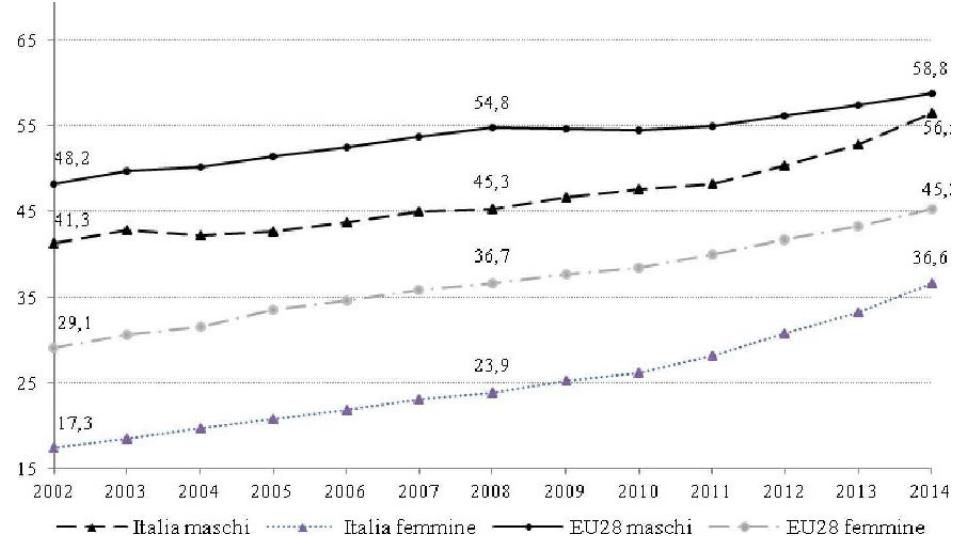
1-2 gennaio-giugno 2013, pp. 153-193)

6) Per quanto riguarda l'Italia, va precisato che i decreti del Jobs Act hanno previsto in via sperimentale dal 1 maggio 2015 un prolungamento del sostegno per sei mesi per chi durante il periodo di percezione della nuova indennità di disoccupazione non ha trovato un nuovo posto di lavoro. Va tuttavia rilevato che, almeno per ora, è previsto un limite temporale per la validità di questa misura e che essa non consiste in sostegni al reddito ma in voucher spendibili per politiche attive e non è indirizzata in modo specifico ai lavoratori più anziani.

7) Il tasso di occupazione equivale al rapporto percentuale tra gli occupati e il totale della popolazione nella stessa fascia di età.

8) Quello attualmente in vigore per i lavoratori dipendenti maschi e donne del settore pubblico è pari a 66 anni e 7 mesi. Per le donne dipendenti del settore privato vale la seguente progressione: da gennaio 2016 a fine 2017 65 anni e 7 mesi; da gennaio 2018, 66 anni e 7 mesi, con la successiva aggiunta dei mesi deri-

Figura 1 - Tasso di occupazione maschi e femmine in età 55-64 anni



vanti dall'aumento dell'aspettativa di vita.

9) Nei calcoli sono state provate anche altre fonti, come le retribuzioni medie pubblicate dall'Oecd. Tuttavia, poiché ai fini dei principali risultati ottenuti, i valori iniziali delle retribuzioni lorde non hanno un'influenza sostanziale, nella tabella ci si limita a presentare le elaborazioni sui dati Istat.

10) Il calcolo delle retribuzioni nette è riportato nella Tabella 3, allegata alla fine del testo.

11) Per il calcolo dei trattamenti pensionistici sono state utilizzate due modalità. La prima (esempi A e B) ipotizza una situazione in cui alla fine del 1995 erano già stati raggiunti 18 anni di anzianità contributiva e, pertanto, la pensione è calcolata con il metodo retributivo fino al 31.12.2011 e con il metodo contributivo dall'1.1.2012. Negli altri due casi (C e D), considerando che chi si ritira con 36 anni di anzianità dal gennaio 2016 difficilmente aveva raggiunto 18 anni di anzianità contributiva a fine 1995, la pensione è stata calcolata con il metodo contributivo dall'1.1.1996, computando a retributivo gli anni restanti di contribuzione prima del 31.12.1995. Lo svilup-

po della retribuzione è ottenuto ipotizzando una crescita annua costante in termini nominali dell'1,5%. Un tasso più basso (alto) darebbe saldi tra costo della pensione anticipata e costo della pensione erogata in età standard parzialmente peggiorati (migliorati), con un aumento (diminuzione) dei tassi di sostituzione delle prestazioni anticipate. I tassi di capitalizzazione dal 1997 al 2014 sono rappresentati dalle variazioni medie quinquennali del PIL nominale (Istat, "Conti economici nazionali" – SEC 2010). I tassi di capitalizzazione dal 2015 al 2019 sono ricavati dalle previsioni di crescita del PIL contenute nel Documento di Economia e Finanza 2015 (MEF, aprile 2015 e MEF, Nota di Aggiornamento al DEF 2015, 19 settembre 2015). Il tasso di variazione del PIL 2020 è ipotizzato pari a quello del 2019 (vedi Tabella 4 allegata in fondo al testo). I coefficienti di trasformazione utilizzati per il calcolo della quota di pensione a contributivo sono quelli aggiornati al triennio 2016/2018 (vedi Tabella 5, anch'essa allegata nelle pagine finali). La quota di pensione a retributivo è calcolata in base a un coefficiente annuo di rendimento del 2% e a una retribuzione pensionabile pari alla media delle retribuzioni dell'ultimo decennio.

12) Le aspettative di vita sono ricavate da: Istat, Tavole di mortalità, 2010.

13) Per la simulazione si è calcolato il montante attuariale delle rate che vengono anticipate della pensione già maturata. A fini del rimborso di tale anticipo, il valore del montante rappresenta il valore attuale da rateizzare per un periodo corrispondente alle aspettative di vita dal compimento dell'età corrispondente al requisito standard per avere liquidata la pensione. L'incidenza delle rate di restituzione dell'anticipo sulla pensione erogata è rappresentata sull'asse verticale del grafico.

TABELLA 4: Sviluppo della retribuzione e dinamica del montante contributivo							
anni	tassi di capitalizzazione del montante	maschi		femmine			
		sviluppo retributivo	contributi annui	dinamica del montante	sviluppo retributivo	contributi annui	dinamica del montante
1996		19.422	6.409	6.409	14.823	4.891	4.891
1997	0,05565	19.713	6.505	12.918	15.045	4.965	9.859
1998	0,05414	20.009	6.603	19.528	15.271	5.039	14.904
1999	0,05652	20.309	6.702	26.241	15.500	5.115	20.027
2000	0,05139	20.614	6.803	33.057	15.732	5.192	25.229
2001	0,04706	20.923	6.905	39.977	15.968	5.270	30.510
2002	0,04488	21.237	7.008	47.003	16.208	5.349	35.873
2003	0,04314	21.555	7.113	54.137	16.451	5.429	41.317
2004	0,04144	21.879	7.220	61.379	16.698	5.510	46.844
2005	0,04332	22.207	7.328	68.734	16.948	5.593	52.458
2006	0,03754	22.540	7.438	76.198	17.202	5.677	58.154
2007	0,03580	22.878	7.550	83.775	17.460	5.762	63.937
2008	0,03646	23.221	7.663	91.469	17.722	5.848	69.808
2009	0,03260	23.570	7.778	99.277	17.988	5.936	75.767
2010	0,01704	23.923	7.895	107.188	18.258	6.025	81.805
2011	0,01540	24.282	8.013	115.218	18.532	6.116	87.933
2012	0,01164	24.646	8.133	123.364	18.810	6.207	94.151
2013	0,00080	25.016	8.255	131.621	19.092	6.300	100.452
2014	-0,00297	25.391	8.379	139.996	19.378	6.395	106.844
2015	0,00515	25.772	8.505	148.508	19.669	6.491	113.340
2016	0,00388	26.159	8.632	157.146	19.964	6.588	119.933
2017	0,00495	26.551	8.762	165.916	20.263	6.687	126.626
2018	0,01450	26.949	8.893	174.833	20.567	6.787	133.431
2019	0,02187	27.353	9.027	183.898	20.876	6.889	140.349
2020	0,02720	27.764	9.162	193.110	21.189	6.992	147.380

Tabella 5: Coefficienti di trasformazione		
età	2013-15	2016-18
57	4,304	4,246
58	4,416	4,354
59	4,535	4,468
60	4,661	4,589
61	4,796	4,719
62	4,940	4,856
63	5,094	5,002
64	5,259	5,159
65	5,435	5,326
66	5,624	5,506
67	5,826	5,700
68	6,046	5,910
69	6,283	6,135
70	6,541	6,378

Figura 2 - Numero di disoccupati tra 55 e 64 anni in Italia

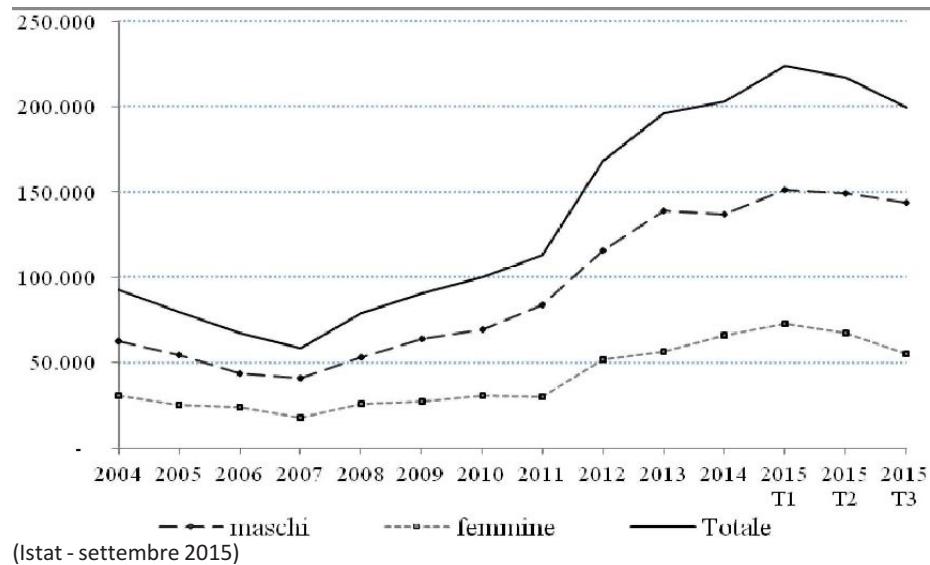


Figura 3 - Quota % dei disoccupati da oltre 12 mesi (UE 28)

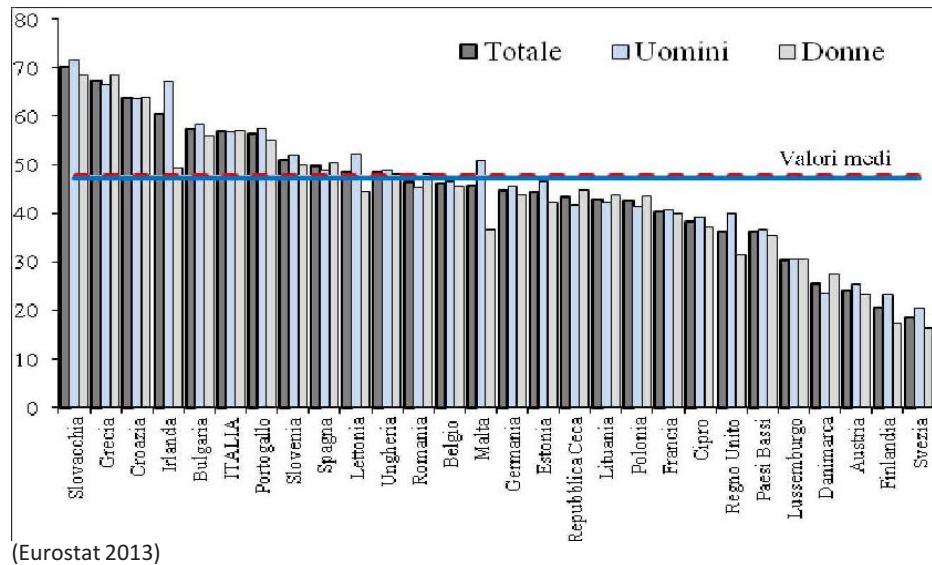


Figura 4 - Italia. Disoccupazione di lunga durata per genere

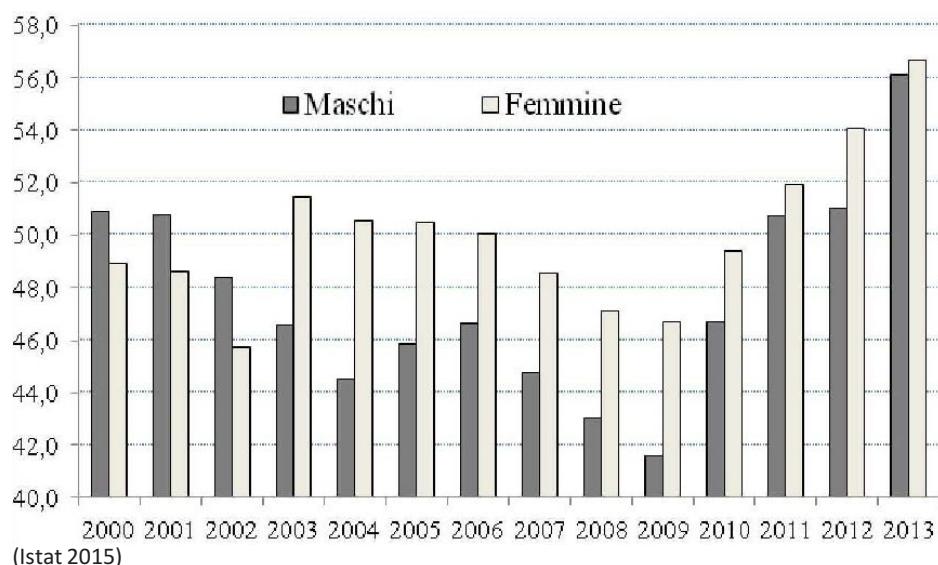
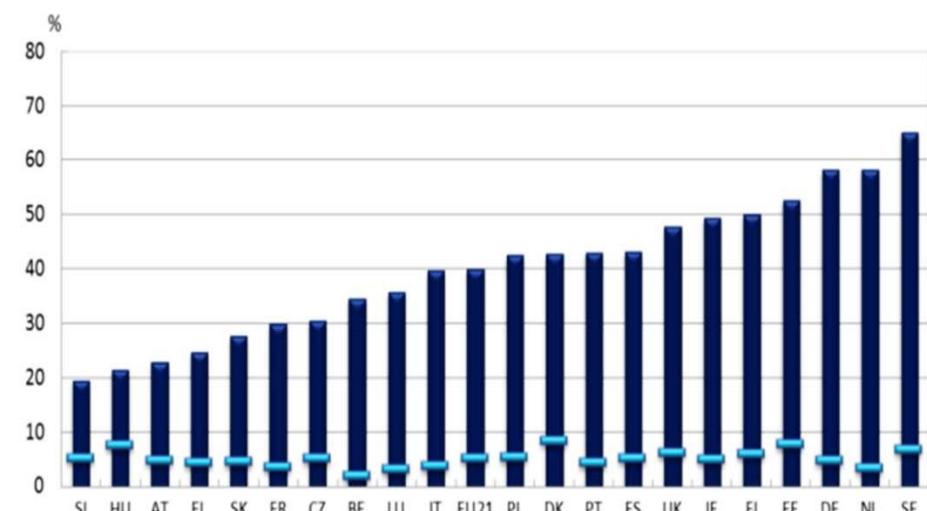


Figura 5a - Tassi di mantenimento e di riassunzione dei lavoratori 55-64 anni



Fonte: OECD, Working Better with Age, Paris(2015). Nota: il tasso di mantenimento (retention rate) si riferisce a occupati di età 60-64 con un'anzianità nel posto di lavoro di almeno 5 anni in percentuale di tutti gli occupati di età 55-59 anni nei 5 anni precedenti. Il tasso di riassunzione (hiring rate) si riferisce agli occupati di età 55-64 con un'anzianità nel posto di lavoro inferiore a un anno in percentuale di tutti gli occupati di età 54-63 nell'anno precedente.

Figura 5 - Italia. Disoccupazione di lunga durata totale e delle persone ultra 55anni

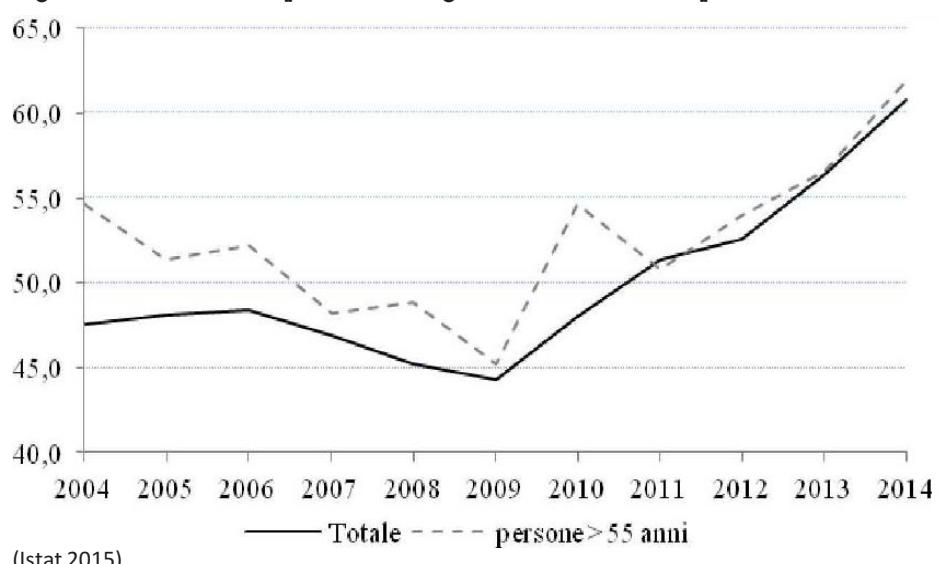


Figura 6 - Variazione % dei coefficienti di trasformazione 2016-2018

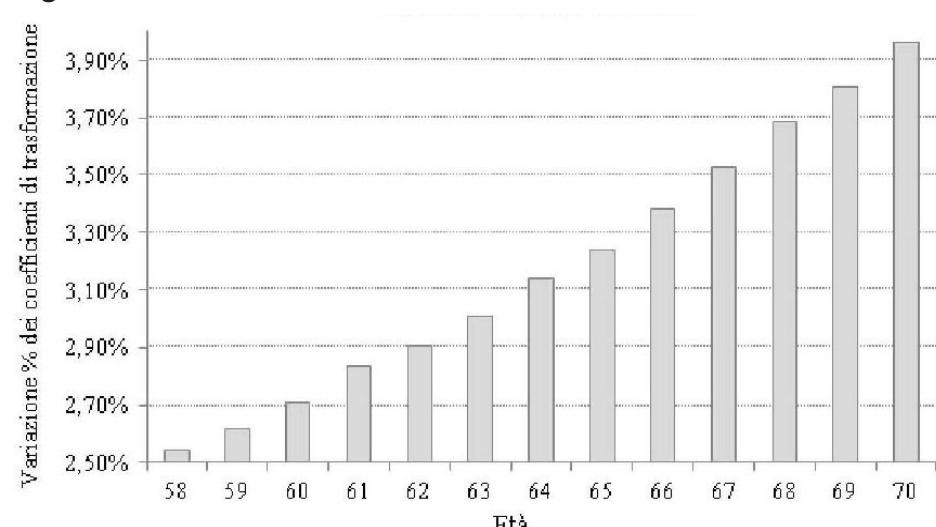


Figura 7 - Tassi di capitalizzazione del montante contributivo

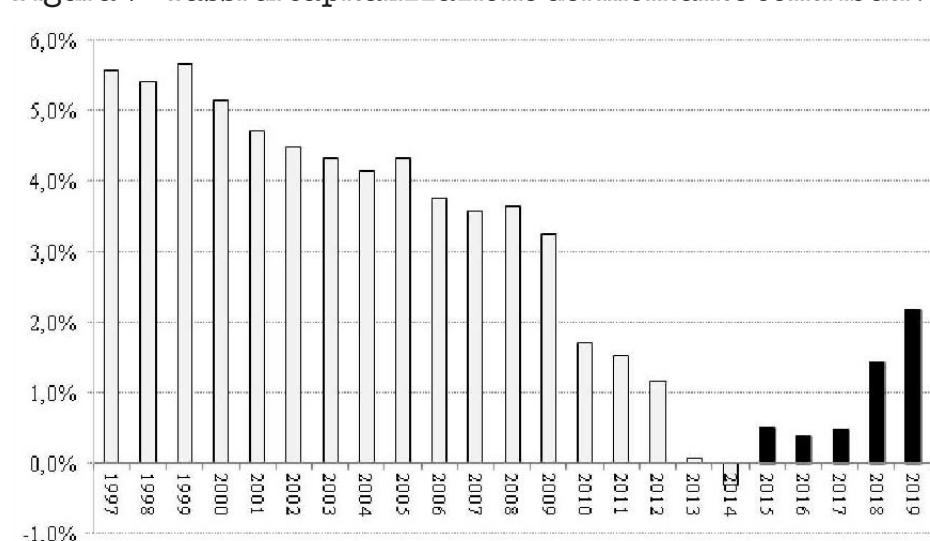


Figura 8 - Decurtazione % della pensione in funzione della durata dell'anticipo e del tasso di interesse

