

Il punto di vista

La pensione flessibile aiuta lavoratori e aziende

di **Tiziano Treu**

■ Il premier Renzi ha riaperto il tema della "pensione flessibile", già considerato dagli esperti e da varie proposte legislative, ma rimasto finora dormiente.

L'esigenza di riconsiderare la questione è indubbia; a condizione di "maneggiare con cautela", per le implicazioni non solo finanziarie, ma sociali e psicologiche, di ogni intervento in materia pensionistica.

Bisogna non dare l'impressione che si vuol rifare un'altra riforma delle pensioni. L'impianto dell'attuale normativa non va alterato; serve qualche modifica per rimediare ai disagi reali da essa creati, in particolare alla sua eccessiva rigidità. La flessibilità, se bene amministrata, è utile in molti aspetti del lavoro. Lo è anche per permettere alle persone di adattare i tempi e i modi del pensionamento alle proprie condizioni di vita e di lavoro. Del resto simili forme di flessibilità sono adottate in molti paesi europei, le cui buone pratiche possono fornire spunti utili.

Una pratica largamente usata, e proposta anche da noi (ad esempio dal ddl a prima firma **Damiano**), è quella di ammettere un anticipo di pensionamento entro una fascia definita, con riduzione della prestazione pensionistica. Il punto critico, da cui dipende anche il costo dell'intervento, riguarda la quantità e le modalità della riduzione. Una soluzione possibile è di applicare la logica del metodo contributivo alla quota della pensione retributiva, oppure in toto, ricalcolando l'intera pensione con il metodo contributivo, come è oggi previsto per le donne (fino alla fine di quest'anno). Un simile ricalcolo comporterebbe una riduzione considerevole del trattamento, si stima fra il 20 e il 30%, che è ritenuto difficilmente sostenibile specie per le pensioni medio-basse. Le penalizzazioni previste nel ddl **Damiano** sono più contenute: il 2% per ogni anno di anticipo rispetto all'età di riferimento (66 anni), fi-

no a un massimo dell'8 per cento. Ma per questo motivo la proposta è alquanto costosa (oltre 8 miliardi a regime), mentre quella del ricalcolo contributivo potrebbe costare la metà.

Ricordo peraltro che nei Paesi ove si è scelta questa strada le riduzioni previste sono consistenti: si va dal 3,6% per ogni anno di anticipo della Germania (con riduzioni per certi soggetti), al 5% della Francia (fino a un massimo di 5 anni), al 6-7% della Spagna.

Una soluzione più graduale, seguita con varianti da Francia e Spagna, prevede che i lavoratori cui manchino 2-3 anni all'età di pensionamento possano accedere a un lavoro part time, acquisendo il diritto a una pensione parziale (fino a un massimo da stabilire), così da minimizzare la perdita del reddito.

IL QUADRO

Dall'anticipazione con rimborso successivo alla staffetta generazionale: scelte da ponderare senza un'altra riforma di sistema

In tali casi si prevede la possibilità che i contributi pensionistici continuino a decorrere per intero al fine di garantire il raggiungimento della pensione prevista per un lavoro full time. Tale soluzione permetterebbe alle aziende di assumere giovani come apprendisti o a part time (senza peraltro un obbligo in tal senso).

Una variante di tale ipotesi è la cosiddetta staffetta generazionale, prevista in altri Paesi (Germania) e avanzata anche da noi, in base alla quale la perdita di reddito e di contributi conseguente al part time è compensata dalle aziende e in parte dallo Stato. Si tratta di una soluzione rivelatasi costosa e quindi non facilmente sostenibile.

D'altra parte l'accettazione del part time da parte del pensionando risulta difficile, se non gli è garantito in tutto o in parte almeno il pagamento dei contri-

buti. Questo spiega lo scarso esito della sperimentazione di tale soluzione avviata in qualche regione (Lombardia). L'esito non sarebbe diverso per la ipotesi di seguire questa strada nel pubblico impiego prevista nella normativa Madia, se non ci fosse qualche modo di compensare i part timers volontari.

Le aziende potrebbero essere disposte a sostenere parte degli oneri se la loro prestazione fosse agevolata, o non gravata essa stessa da tasse e contributi.

La proposta meno costosa (meno di 1 miliardo) è quella studiata a suo tempo dal ministro Giovannini e ripresa dal ministro Poletti, che prevede di corrispondere al lavoratore il quale voglia pensionarsi 2-3 anni prima del limite legale, un anticipo della pensione, magari raccordato al livello degli ammortizzatori (si ipotizzano 700 euro mensili).

L'anticipo andrebbe restituito dal lavoratore al raggiungimento dell'età pensionabile con opportune rateizzazioni, senza interesse e con eventuali aiuti da parte delle aziende.

Tale soluzione potrebbe essere utile in particolare per i lavoratori anziani che hanno esaurito gli ammortizzatori sociali. Sarebbe un'alternativa utile agli attuali interventi a favore degli esodati. Del resto Paesi che non prevedono anticipi di pensionamento, come Svezia, Regno Unito e Danimarca, prevedono a favore dei soggetti cui manchino alcuni anni all'età di pensione (2-4 anni) la possibilità di godere di indennità di disoccupazione o di invalidità, magari facoltizzando i comuni a chiedere a tali soggetti un impegno in lavori socialmente utili. Una simile soluzione è stata prospettata anche in Italia in recenti disegni di legge parlamentari.

Le varie soluzioni qui indicate possono essere applicate anche in modo alternativo, secondo valutazioni che tengano conto delle condizioni personali ed economiche del caso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

