

Analisi. In alcuni Paesi Ue prevista l'uscita soft dall'azienda - Per la staffetta generazionale serve un mercato efficiente

In pensione sempre più tardi Il part time assicura flessibilità

di **Tiziano Treu**

La legge 335/1995 sulle pensioni è ritenuta una riforma fondamentale che, nonostante la sua entrata a regime molto lenta, è stata decisiva per stabilizzare il nostro sistema. L'impianto è ancora valido, salvo correggere alcuni aspetti specifici di funzionamento. L'aumento della spesa pensionistica, che peraltro ha raggiunto il suo picco nel 2015, è dovuto soprattutto al grande numero di pensioni di anzianità ammesse nel sistema, che sono di importo mediamente più lato di quello delle pensioni di vecchiaia.

L'innalzamento dell'età effettiva di pensionamento è un obiettivo fondamentale per mantenere l'equilibrio del sistema. Ma non è detto che tale obiettivo si possa perseguire solo con la tecnica rigida delle soglie fisse di pensionamento. La flessibilità è insita nel metodo contributivo ed è adottata in forme diverse da vari paesi europei, perché combina l'obiettivo di alzare l'età di pensione con l'adattabilità alle varie esigenze di vita delle persone. Nelle attuali condizioni di vita e di lavoro sono molte le persone per cui prolungare l'attività è un'opportunità, specie se si migliorano le condizioni di lavoro con politiche di active ageing (formazione mirata, orari flessibili, organizzazione del lavoro e delle carriere che valorizzano le doti degli anziani).

La crescente partecipazione degli anziani over 55 è una tendenza generale europea. E non è pensionando gli anziani che si aprono spazi ai giovani; tanto è vero che molti pensionati continuano a lavorare. La questione è più complessa e la sua soluzione dipende molto dal funzionamento del mercato del lavoro.

Il pensionamento flessibile permette una transizione graduale degli anziani dalla piena attività alla pensione e insieme può favorire un graduale inserimento dei giovani al lavoro. Le forme sperimentate nei vari paesi sono diverse e hanno avuto esiti alterni.

Due casi recenti di pensione

parziale, con o senza staffetta generazionale, sono quello francese del *contrat de génération*, varato nel 2013, e quello spagnolo della "pension parcial" (legge del 2011). Entrambe le leggi combinano l'obiettivo di promuovere l'occupazione di giovani (le età variano) con quello di mantenere al lavoro i senior con part time e con misure di attivazione; inoltre prevedono misure di trasferimento di conoscenze e competenze fra lavoratori di diverse età.

Nel caso francese il pensionamento parziale - con o senza staffetta generazionale - comporta che la pensione è correlata alla riduzione di orario con il ricalcolo alla fine del periodo di part time. Per le imprese medio- piccole l'adozione dello schema è facoltativa ma incentivata; per le imprese sopra i 300 dipendenti essa è obbligatoria e va concordata con il sindacato. Le imprese sono tenute ad adottare un piano d'azione contenente modalità di integrazione dei giovani assunti, di trasmissione delle competenze a loro favore, e mantenimento dell'occupazione dei senior (costo previsto circa 1 miliardo annuo). In Spagna la riduzione dell'orario può essere compresa fra il 15% e il 50% (il 75% nel caso il "relevista" sia assunto a tempo pieno e indeterminato) e consente l'assunzione di un disoccupato (relevista) per una durata pari al tempo vacante. Il pensionato parziale matura il diritto alla pensione completa al raggiungimento dell'età legale (65 anni), come se avesse lavorato a tempo pieno. Il sistema, se applicato a tutti i potenziali beneficiari, risulta alquanto costoso.

Sistemi diversi di pensione parziale sono previsti in Danimarca, Svezia e Finlandia, peraltro senza compensazione o con compensazione parziale della perdita dei contributi pensionistici. La previsione di una pensione parziale facilita il part time in uscita, in quanto compensa la perdita di reddito del lavoratore part time. La copertura contributiva completa, con

contributi figurativi, è costosa, e quindi costituisce un ostacolo alla diffusione del sistema. La Germania l'ha sospeso per questo. Ma la copertura figurativa può essere limitata in ragione dell'età e/o del reddito dell'interessato, (quindi del livello di pensione ottenibile anche senza tale copertura).

Per questo motivo il part time in uscita va "mirato" bene e si presta a essere utilizzato solo per un periodo breve prima del pensionamento definitivo (due-tre anni); la Spagna, dopo la prima sperimentazione del sistema, ha elevato i requisiti per l'accesso.

In ogni caso il suo utilizzo costituisce un adattamento flessibile e personale della modalità di uscita dal lavoro che non contrasta - e non deve contrastare - con la tendenza generale all'innalzamento dell'età del pensionamento.

Per altro verso il pensionamento parziale si combina con la tendenza alla diffusione del part time come strumento di redistribuzione del lavoro in generale e in particolare nei cicli di vita. L'Olanda è un caso emblematico: in quel paese il part time interessa la metà della popolazione attiva e ha una diffusione maggioritaria, fino al 70%, fra i giovani che si avviano al lavoro (magari combinato con cicli di studio) e fra gli over 50-55, che adottano il pensionamento flessibile parziale. In realtà un utilizzo virtuoso di questo strumento richiede di essere inserito in politiche del lavoro attive e sostenute da un mercato del lavoro dinamico ed equilibrato.

Si conferma cioè quanto si diceva all'inizio che il sistema pensionistico può essere sostenibile ed equo solo se si appoggia su buone politiche del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

