www.bollettinoadapt.it
17 giugno 2013

politically (in)correct
Giuliano Cazzola

Il libro *Cuore* delle politiche del Welfare Considerazioni a margine della cosiddetta flessibilità dei pensionamenti

di Giuliano Cazzola

Se si scrivesse il libro *Cuore* delle politiche del lavoro e del welfare un capitolo corposo sarebbe dedicato alla cosiddetta flessibilità del pensionamento. In sostanza, per fare il verso all'incontrario a questa nostra rubrica, nulla sarebbe più "politicamente corretto". Siamo in grado, pure, di anticiparvi i ragionamenti a cui si ricorre per dimostrare l'utilità di una formula siffatta. Si direbbe certamente che è giusto lasciare alle persone libertà di scelta, soprattutto quando, grazie al calcolo contributivo, ognuno riceverà quanto ha dato. Anzi, qualcuno si spingerebbe anche oltre, fino a trattare una prestazione pensionistica obbligatoria come una banale liquidazione di una polizza vita, dimenticando che il finanziamento del sistema rimane a ripartizione e che, pertanto, saranno i contribuenti di domani ad onorare gli impegni assunti oggi. Inoltre, la Costituzione prevede che il sistema, oltre ad essere sostenibile, sia in grado di erogare dei trattamenti adeguati. Ne deriva che la questione dell'età pensionabile – con il suo inevitabile riferimento all'attesa di vita – diventa il principale parametro per garantire, insieme alla sostenibilità, anche l'adeguatezza delle prestazioni. Ma non della questione della flessibilità del requisito anagrafico necessario per accedere alla pensione che intendiamo parlare. Il problema esiste. Se non andiamo errati, proprio in questi giorni prende avvio alla Camera l'esame di un progetto di legge presentato, come primo firmatario, dal neo presidente della Commissione Lavoro della Camera, Cesare Damiano in cui è previsto, appunto, il criterio della flessibilità del pensionamento (con un requisito anagrafico minimo di 62 anni ed uno massimo di 70, ragguagliati ad un meccanismo di disincentivi/incentivi, a fronte di un'anzianità contributiva di almeno 35 anni). Si fa presto ad evocare la flessibilità in omaggio alle diverse attese di vita, quando, nei fatti, tale impostazione finirebbe per abbassare i requisiti anagrafici e contributivi previsti dalla riforma Fornero, determinando, quindi, dei conseguenti effetti economici. Il progetto reintroduce, nella sostanza, il trattamento di anzianità (sulla base, unicamente, di un requisito contributivo di 41-42 anni) e riporta indietro l'età pensionabile di vecchiaia. Ma poiché ogni giorno ha la sua pena, anche chi vuole sfidare il *politically correct* deve avere pazienza. E non giocarsi tutti gli argomenti in una sola volta. Avete mai sentito parlare, per esempio, di pensionamento progressivo ? L'idea si basa su di un assunto mai dimostrato secondo il quale tante persone, arrivate in prossimità del pensionamento, gradirebbero cessare l'attività lavorativa con gradualità, magari trasformando il rapporto di lavoro in uno a *part time*, percependo metà retribuzione e metà pensione. Ovviamente, le "anime belle" del "politicamente corretto" sono ancora impegnate nella ricerca di un Carneade siffatto, prima che si accorga che sarebbe per lui più conveniente – a fronte della maturazione dei requisiti e del superamento di qualunque vincolo alla possibilità di cumulare pensione e reddito di altro tipo – di una diversa possibilità molto più

interessante e proficua: andare al più presto in pensione e continuare a lavorare – con un rapporto di collaborazione – magari con le medesima azienda o con un'altra. Nelle ultime settimane si è a lungo parlato della staffetta anziano/giovane, intendendo con tale meccanismo la possibilità, riconosciuta ad un lavoratore maturo, di passare ad un regime a *part time*, a fronte della corrispondente assunzione di un giovane da parte del datore di lavoro. Dal momento che la pietra filosofale non esiste, soprattutto se si tratta di garantire nuova occupazione, non è la prima volta che ci si ingegna con soluzioni siffatte. Quelle precedenti – diciamoci la verità, pur senza infierire – non hanno avuto quel successo che consentirebbe di annoverarle tra le "buone pratiche". Adesso, però, ci sarebbe una novità: le finanze pubbliche si farebbero carico della contribuzione mancante al lavoratore anziano, passato a un regime di *part time* ripartito con il giovane, in modo da evitargli una decurtazione della pensione. Prudentemente, il ministro Enrico Giovannini ha ipotizzato uno stock di 50mila casi. Qualcuno si è spinto oltre, salvo dover constatare poi – capita quotidianamente all'attuale governo – che si stenta a reperire le risorse. A mio avviso, occorre molta fiducia nel genere umano per immaginare che un simile esperimento dia buoni esiti, a meno che l'operazione non comporti un particolare vantaggio per il lavoratore anziano, come l'anticipo dell'accesso alla pensione o, ancora peggio, la possibilità di condividere il posto di lavoro con un figlio o un parente (circostanza che, a mio parere, dovrebbe essere vietata dalla legge istitutiva della "staffetta"). E se ci fosse una ragione ancor più di fondo rispetto all'elemento pur cruciale della convenienza economica ? L'Italia non ama il *part time*; lo considera una prestazione "figlia di un dio minore", tanto che restiamo indietro in Europa nell'utilizzo di questa tipologia lavorativa (abbiamo – grosso modo – come media tra uomini e donne la stessa percentuale di rapporti che nella Ue attiene ai soli lavoratori maschi). Oseremmo affermare, persino, che nello scarso uso del lavoro a termine sta una delle cause della bassa partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, se è vero, come è vero, che laddove il tasso di occupazione femminile è elevato – la Svezia, per esempio - è assai diffuso il *part time*. E chi potrebbe mai pensar male della Svezia ? In questi giorni, in quella Gerusalemme celeste del *welfare state*, si sono persino presa la briga di vietare, dal 2014, i rapporti di sesso (sic!) con animali: pratica fino ad ora ammessa purché il partner-animale non ne dovesse soffrire (ovvero, avesse anche lui il suo tornaconto). Basti pensare, invece, a come il *part time* viene trattato, da noi, nelle statistiche ufficiali. Leggiamo dal Rapporto Istat 2013: «Nel corso del 2012, all'aumento dell'occupazione femminile a *part time* (+199 mila) fa seguito la diminuzione dei contratti a tempo pieno, proseguendo la dinamica degli ultimi quattro anni (+338 mila e 221mila dal 2008)». Ad occhio, saranno pure lavori a metà, ma il saldo è favorevole all'occupabilità delle donne. Se proseguissimo nella lettura scopriremmo che – a peggiorare la situazione secondo un punto di vista "politicamente corretto" – esiste anche il *part time* involontario e che raggiunge il 54,1%, in aumento di 3,9 punti rispetto al 2011 e di ben 16,4 punti dal 2008. Può essere (non abbiamo voluto approfondire) che anche Eurostat operi la distinzione tra volontario e involontario. A chi scrive, però, sentir evocare un rapporto di lavoro «involontario» fa venire l'orticaria (è un po' come quell'appartamento ristrutturato "ad insaputa" dell'inquilino); soprattutto quando a scriverlo non è un sindacato ma l'Istituto centrale di statistica. Il lavoratore o meglio la lavoratrice vengo presentati, in via di fatto, come dei soggetti costretti a subire perché la loro è la posizione più debole nel sinallagma del rapporto d'impiego. Ma tale condizione, a mio avviso, non fa venir meno la loro libertà di accettare o meno la proposta di assunzione o di trasformazione del rapporto. Anche il datore di lavoro avrà pure le sue esigenze produttive, organizzative ed economiche da far valere. O no ? Soprattutto durante un periodo di grave crisi come quello che stiamo attraversando da anni,

il *part time* può essere una misura utile per difendere l'occupazione. Ci fu un periodo nella storia delle relazioni industriali, in cui i sindacati erano disposti a prendere in considerazione soltanto il *part time* verticale e non anche quello orizzontale. La logica di questa opzione era chiaramente ideologica: anche se la prestazione non era effettuata a *full time*, nei giorni in cui si lavorava, lo si facesse dalla mattina alla sera. Come Dio comanda.

Giuliano Cazzola
Membro del Comitato scientifico ADAPT