

Pasquale Tridico

Mercato del lavoro e sostenibilità del sistema pensionistico: indicazioni di policy

(doi: 10.3241/102334)

Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale (ISSN 1720-562X)

Fascicolo 3, settembre 2021

Ente di appartenenza:

Università di Bologna (unibo)

Copyright © by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati.

Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it>

Licenza d'uso

L'articolo è messo a disposizione dell'utente in licenza per uso esclusivamente privato e personale, senza scopo di lucro e senza fini direttamente o indirettamente commerciali. Salvo quanto espressamente previsto dalla licenza d'uso Rivisteweb, è fatto divieto di riprodurre, trasmettere, distribuire o altrimenti utilizzare l'articolo, per qualsiasi scopo o fine. Tutti i diritti sono riservati.

Pasquale Tridico

Mercato del lavoro e sostenibilità del sistema pensionistico: indicazioni di *policy*

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Denatalità e demografia. – 3. Sostenibilità e problemi delle principali gestioni pensionistiche. – 4. Le segmentazioni del mercato del lavoro che hanno un impatto sul sistema pensionistico. – 5. Salario minimo e minimale contributivo. – 6. Spesa pensionistica e flessibilità in uscita: una proposta. – 7. Conclusioni e suggerimenti di *policy*.

1. Introduzione

Il sistema pensionistico è stato oggetto di numerosi interventi negli ultimi venti anni finalizzati al raffreddamento della spesa. Tuttavia il troppo graduale passaggio al sistema contributivo, determinato dalla salvaguardia per i soggetti con almeno 18 anni di contributi nel 1995, non ha consentito un immediato contenimento della dinamica della spesa generando, al contempo, disparità intergenerazionali rilevanti.

Dall'analisi dei bilanci tecnici delle gestioni dell'Inps, sulla base di ipotesi assunte da qui a 10 anni, di crescita e di caratteristiche economiche e demografiche condivise con il Ministero dell'Economia, si perviene nell'anno 2029 ad un patrimonio netto negativo di oltre 90 miliardi di euro, partendo da un avanzo di 12,5 miliardi nel 2020, anche se con un risultato di esercizio negativo nel biennio 2020-21 a causa principalmente delle misure di contrasto alla pandemia *Covid-19* introdotte dal governo. Tuttavia, questo dato negativo, che parte nel decennio degli anni 20 del duemila, era già scontato e presente nei bilanci tecnici di 3 anni, e si riconferma anche adesso.

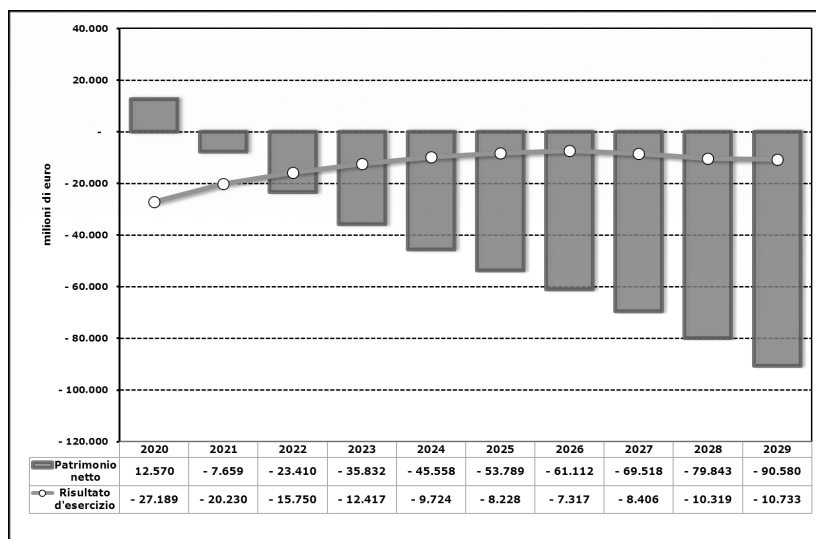


FIG. 1. Risultato di esercizio e Patrimonio netto. Complesso gestioni.

Fonte: INPS 2021.

È evidente che i risultati delle previsioni dipendono direttamente dai parametri e dalle ipotesi adottate, ma la causa principale dello squilibrio è da un lato riconducibile alla dinamica demografica e all'allungamento della speranza di vita, solo parzialmente attenuato dall'inasprimento negli ultimi venti anni dei requisiti per l'accesso alle prestazioni pensionistiche di vecchiaia e di anzianità; dall'altro all'elevato livello di spesa pensionistica determinato negli anni da regole di accesso e di calcolo più generose di quelle attuali, indipendenti dalla contribuzione e dalla durata prevista di erogazione della rendita.

Inoltre, l'effetto di crescita modesta degli ultimi anni non ha consentito un adeguato sviluppo delle entrate contributive soprattutto per i soggetti penalizzati da carriere discontinue, per le donne e per i lavoratori di alcune aree del Paese. D'altra parte, alle fasce più giovani della popolazione si applicano requisiti più stringenti e regole di calcolo molto meno generose rispetto ai lavoratori anziani del precedente regime pensionistico. Questi sono i principali problemi su cui cercheremo in questo saggio di concentrarci, che hanno in gran parte origine nella dinamica del mercato del lavoro e che hanno un impatto diretto o indiretto sul sistema

pensionistico. Avanzerebbero dei suggerimenti di *policy* che possano mitigarne l'impatto negativo e possano incanalare il sistema su un sentiero macroeconomico virtuoso di crescita e sviluppo economico.

2. Denatalità e demografia

La società italiana sta perdendo il contributo dei giovani (0-29 anni): erano il 51,6% della popolazione nel 1951, sono il 28,5% nel 2019. Il rischio è che passino dall'essere una risorsa sprecata ad un costo sociale (disoccupazione e NEET, permanenza in famiglia, scarsa o nulla partecipazione sociale). Nel 2016 Draghi, allora presidente Banca centrale europea, l'ha descritta come *lost generation*, la generazione perduta.

Alcuni paesi europei, tipicamente in Scandinavia, ma anche la Francia, hanno adottato più precocemente politiche che contrastassero la riduzione della natalità. Di contro, il nostro Paese vede un aumento sproporzionato della popolazione anziana. Qualche decennio fa questo squilibrio era concentrato soprattutto al Centro-Nord, ma ormai è diffuso in tutto il Paese. Secondo l'ISTAT, l'indice di dipendenza (il rapporto tra la popolazione non attiva sulla popolazione attiva) è da anni superiore al 50%, ed in crescita costante, per via della riduzione progressiva del denominatore; e l'indice di vecchiaia, dato dal rapporto tra la popolazione con età maggiore di 65 anni sulla popolazione con età inferiore a 14 continua a crescere con un aumento di oltre 5 punti percentuali tra il 2019 e il 2020, raggiungendo quota 179,3 anziani ogni cento giovani.

In assenza di eventi inattesi, l'ISTAT prevede che nei prossimi cinquant'anni il saldo naturale (nati meno morti) ridurrà la popolazione italiana portandosi progressivamente da -200.000 unità l'anno fino a -400.000. Il contributo del saldo migratorio (in diminuzione) non riuscirà a compensare questo calo. La popolazione italiana passerà dagli attuali 60 milioni a 54 milioni nel 2065 secondo l'ultima proiezione ISTAT.

La speranza di vita alla nascita (oggi pari a 81,2 per gli uomini e 85,4 per le donne) dovrebbe continuare a crescere (arrivando a 86,1 per gli uomini e 90,2 per le donne). Questo porterà ad un aumento della quota della popolazione ultrasessantacinquenne per ancora 20 anni, per stabilizzarsi quando terminerà l'effetto dei *cosiddetti baby-boomers* (come evidenziano le piramidi demografiche dell'ISTAT). Quando volgerà al

termine il ciclo di vita demografico dei *baby boomers*, il ritmo di uscita non sarà compensato da quello di entrata.

Gli interventi volti a riequilibrare le proiezioni demografiche producono effetti lentissimi. Siamo in grave ritardo e occorrerà molto tempo per rimediare, ma ciò non può essere una giustificazione per procrastinare ulteriormente.

Sul fronte della denatalità gli interventi governativi si sono moltiplicati negli ultimi anni, fino al recente varo dell'Assegno Unico, che tuttavia potrà esercitare auspicabilmente un effetto positivo sulla forza lavoro potenziale solo tra vent'anni. Nell'immediato non è quindi possibile prescindere dalle politiche di controllo dell'immigrazione, rendendole più fluide e più selettive, al fine di evitare che la carenza di mano d'opera qualificata si traduca in un declino della produzione.

Sono necessarie, inoltre, misure mirino ad incrementare la disponibilità e l'accessibilità degli asili nido, insieme a forti politiche di conciliazione famiglia-lavoro, ad iniziare dallo *smart-working* o lavoro agile, che potrebbe dare un contributo alla ripresa delle nascite e alla produttività. Ma non è tutto: andrebbe reso il congedo di «paternità» obbligatorio e più lungo anche per gli uomini, e la contribuzione delle donne madri dovrebbe essere agevolata, sia ai fini pensionistici, permettendo, nel modello contributivo, una uscita anticipata per le donne che hanno avuto figli durante la carriera lavorativa, che in termini di costo del lavoro per le aziende, disincentivando le aziende a discriminare le assunzioni di donne, con una decontribuzione per le donne al rientro dalla maternità.

Con una popolazione stabile che lavori per 40 anni, una riduzione delle nascite dell'1% non compensata da aumenti di produttività richiede di lavorare 4,8 mesi in più per mantenere inalterato il valore aggiunto prodotto. L'ingresso di lavoratori dall'estero, che rialzino i tassi di fertilità e/o occupino i posti di lavoro che restano scoperti, ha solo in parte compensato lo squilibrio. Negli ultimi 15 anni i giovani italiani sotto i 15 anni sono calati (da 7,8 milioni a 6,8 milioni) più di quanto abbiano compensato i giovani stranieri (saliti da 367mila a 968mila).

In questo contesto di crescente anzianità della popolazione, la domanda di *welfare* tenderà ad aumentare per effetto dell'aumento della spesa sanitaria a causa dell'invecchiamento della popolazione e per l'incremento della spesa assistenziale. Quest'ultima, infatti, cresce anche per un mercato del lavoro che sta esprimendo maggiore esigenza di protezione a causa di aumenti di flessibilità, a volte eccessivi, per effetto delle

riforme degli ultimi decenni, che in alcuni casi hanno determinato carriere lavorative più intermittenti, redditi instabili e precari. Come ha dimostrato la crisi pandemica, l'accresciuta incertezza e irregolarità lavorativa riduce la contribuzione media degli assicurati e contemporaneamente ne aumenta la domanda di sostegno al reddito di tipo compensativo. Si registra una crescita di lavoratori *part-time* (specialmente involontari), in misura preponderante tra le donne. La conseguenza è un allargamento dei divari reddituali e contributivi tra uomini e donne, e l'ampliamento del dualismo tra Centro-Nord e Sud Italia. Le diseguaglianze retributive si riproducono poi in quelle pensionistiche, anche a causa del meccanismo contributivo, e vi è una redistribuzione «perversa» secondo la quale coloro che guadagnano meno vivono anche meno.

Il calo delle nascite e i conseguenti effetti negativi sul mercato del lavoro e sulla crescita meritano dunque un'attenzione politica più aggressiva su tre fronti: prima di tutto il sostegno alla natalità; in secondo luogo l'ampliamento della base contributiva soprattutto al Sud, con l'emersione del lavoro irregolare e la regolarizzazione degli stranieri, da una parte, e la spinta verso più alti tassi di partecipazione, soprattutto da parte delle donne; e in terzo luogo l'incremento della produttività del lavoro. Questi tre fronti, che sono tipicamente fattori di offerta, andrebbero sostenuti con azioni e strategie di domanda, soprattutto nel sud, volti ad incrementare gli investimenti, sia pubblici che privati, e ad allargare la domanda di lavoro, che rimane ad un livello ancora troppo basso rispetto al resto del paese.

3. Sostenibilità e problemi delle principali gestioni pensionistiche

Tra i problemi delle gestioni pensionistiche, vanno segnalati i disavanzi gestionali delle contabilità separate nell'ambito del Fondo pensioni lavoratori dipendenti e la situazione di negatività cronica per le Gestioni speciali dei lavoratori autonomi oltre al carico negativo rappresentato dalle gestioni *ex-IPOST* ed *ex-INPDAP*.

Le gestioni che hanno fin qui sostenuto il bilancio dell'Istituto non possono compensare nel lungo periodo i saldi negativi dei Fondi sui quali incidono squilibri dovuti alla struttura demografica della popolazione assicurata ed una crescita asfittica della base imponibile. Tra i fattori di squilibrio permanente nelle Gestioni dei lavoratori autonomi (artigiani,

commercianti e coltivatori diretti, coloni e mezzadri.) si segnala la continua decrescita del numero di assicurati, più o meno accentuata, e il continuo aumento della valutazione dei crediti non esigibili. Sarebbero auspicabili misure di sostegno alle attività autonome, evitando quanto più possibile uscite anticipate dal mondo del lavoro se non in situazioni di reale prossimità ai requisiti pensionistici ordinari, attualmente invece permesse attraverso l'indennizzo attività commerciale che prevede un indennizzo di €516/mese fino alla pensione di vecchiaia ai commercianti¹ che chiudono definitivamente la loro attività avendo compiuto 62 anni (57 anni, se donne) con almeno 5 anni di contributi.

Per la Gestioni dei Dipendenti pubblici i disavanzi di esercizio sono determinati nel lato delle entrate contributive dalla contrazione del numero di assicurati e più in generale della base imponibile determinati dal blocco del turn over e della contrattazione collettiva degli anni scorsi. Nel 2019 il settore pubblico nei paesi OCSE impiegava in media il 17,9% dei lavoratori. C'è una grande variabilità (30% nei paesi scandinavi, 6% e 7.6% in Giappone e Corea), ma il nostro paese si colloca ad uno dei livelli più bassi (con circa 15%).

Mentre la dimensione del settore pubblico nei paesi OCSE nel decennio 2007-2017 è rimasta stabile, in Italia si è assistito a una forte contrazione, corrispondente ad una riduzione del 7.4% dell'occupazione, una tra le più significative tra quelle registrate nell'area OCSE, con una quota oggi di poco superiore ai 3 milioni di impiegati.

Dal lato delle uscite, invece, l'elevato livello della spesa pensionistica è determinato da regole di calcolo più generose di quelle delle gestioni private e, per alcuni comparti, da requisiti di accesso alle prestazioni con agevolazioni che consentono il pensionamento anche 10 anni prima dell'età per la pensione di vecchiaia.²

¹ L'indennizzo è riconosciuto ad agenti e rappresentanti del commercio, gestori di bar e ristoranti, ambulanti, titolari e collaboratori di attività commerciale al minuto in sede fissa.

² Per esempio, i lavoratori del Comparto Difesa, sicurezza e soccorso pubblico (solo personale militare) hanno accesso a pensione anticipata con requisiti anagrafici e contributivi più favorevoli rispetto allo standard. Questi lavoratori contribuiscono alla Cassa per i trattamenti pensionistici dei dipendenti dello Stato (CTPS) a cui sono iscritti anche i dipendenti dello Stato, della scuola e dell'università, oltre che le forze armate, per un totale di 1.980.000 iscritti. Gli iscritti al Comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico (Vigili del Fuoco, Corpi di Polizia, Forze Armate, Carriera Prefettizia, Carriera Penitenziaria) sono circa 536.000. La cassa CTPS è gestita contabilmente in maniera unitaria, senza dare un'evidenza contabile

La figura 2 di sotto, evidenzia come in questo contesto di blocco turn over, uscite anticipate, e requisiti diversi, sia su un sentiero di serio disavanzo strutturale, per invertire il quale occorrerebbe un'inversione di tendenza nell'occupazione molto forte, nell'ordine del 4% annuo della forza lavoro pubblica nei prossimi 15 anni, volta da una parte a rimpiazzare le uscite nei prossimi anni, e dall'altra ad aggredire il disavanzo accumulato.

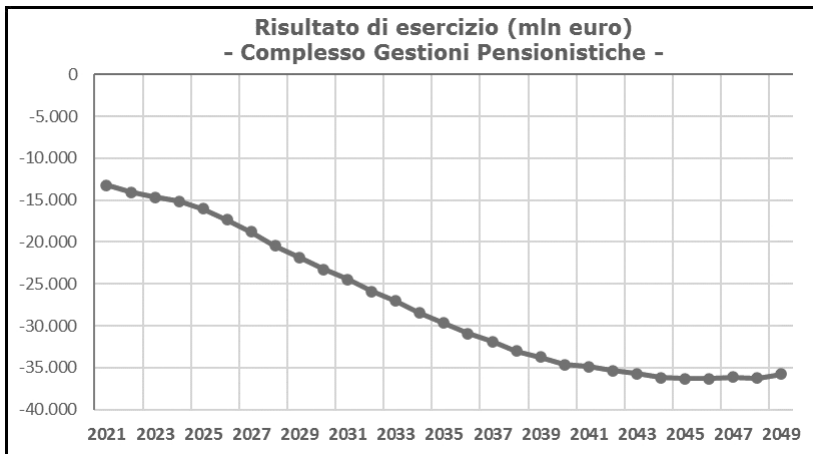


FIG. 2. Gestione Pubblica.

Fonte: INPS 2021.

4. Le segmentazioni del mercato del lavoro che hanno un impatto sul sistema pensionistico

Appare evidente, quindi, che la crisi del sistema di *welfare* e soprattutto di quello pensionistico è una conseguenza differita e diretta dei problemi strutturali che gravano sul mercato del lavoro e più in generale sul mondo della produzione. Tra questi occorre ricordare il problema della base imponibile (e del corrispondente montante contributivo): la presenza di circa 3,5 milioni di lavoratori irregolari, secondo le stime dell'ISTAT e della Commissione sul sommerso ha ripercussioni molto negative, soprat-

separata per categorie di iscritti/pensionati. Pertanto, non è possibile esporre alcun dato sulla situazione economica e patrimoniale del solo comparto Difesa, Sicurezza e soccorso pubblico.

tutto sul sistema pensionistico, poiché questi lavoratori, e le loro aziende, non partecipano alla contribuzione, ma ad un certo punto della loro vita beneficeranno di varie forme pensionistiche (incluso il trattamento di invalidità). È evidente che questo si traduce in una riduzione del valore della produzione senza corrispettivo dal lato del valore dei costi, inducendo per questa via un aumento del disavanzo annuale.

Occorre anche ripensare il ruolo dei giovani nella società italiana, lavorando a partire da scolarizzazione, occupazione, abitazione e uscita dalla famiglia di origine. Tali aspetti in particolare necessitano di interventi specifici volti, da una parte, a migliorare la qualità della formazione e, dall'altra, a favorire un maggior assorbimento dal tessuto produttivo, capace di evitare quel fenomeno di *brain drain* che negli anni recenti ha accompagnato la fuga di molti nostri giovani adeguatamente formati e specializzati. A tal fine andrebbero introdotti non solo sgravi contributivi selettivi per le aziende, ma anche politiche di incoraggiamento per gli stessi giovani, quali il riscatto gratuito della laurea a fini pensionistici e di periodi di formazione.

A ciò deve aggiungersi una politica che miri ad allargare la base contributiva, incoraggiare i tassi di partecipazione, e contrastare il lavoro nero. Essendo questi due problemi presenti maggiormente nel Sud, sarebbe necessario concentrare maggiormente investimenti e politiche pubbliche per riequilibrare il pesante e storico dualismo rispetto al Centro-Nord. Un contributo può venire anche dalla ripresa delle assunzioni nel pubblico impiego, in vista dell'attuazione del PNRR.

Nei paesi in cui i tassi di crescita della popolazione sono più alti, come in Francia o in Svezia, i tassi di occupazione femminile sono anche più alti. Ciò vuol dire che il lavoro e la stabilità reddituale, insieme alle politiche di conciliazione famiglia-lavoro, contribuiscono alla natalità.

Infine, giovani adeguatamente formati, che si inseriscono nel mercato del lavoro con un bagaglio appropriato di conoscenze informatiche e digitali, oltre che professionali, possono essere funzionali a quella svolta oggi più che mai necessaria, di digitalizzazione, non solo nella PA ma anche nel settore privato. Sono questi, nel lungo periodo, i driver della produttività del lavoro.

Più in generale, il nostro Paese sconta un più basso tasso di occupazione rispetto ai partner europei, specialmente nelle componenti femminile e giovanile: se da un lato la componente femminile sta lentamen-

te recuperando il divario di genere (grazie principalmente alle regioni settentrionali, è l'occupazione maschile che sta perdendo terreno, principalmente nelle regioni meridionali).

Ma il problema non è solo quello dell'allargamento della base produttiva, ma anche (e soprattutto) quello della componente retributiva: se le componenti femminile e giovanile sono costantemente aumentate negli ultimi decenni, lo hanno fatto ma ricoprendo occupazioni marginali e scarsamente retribuite, che quindi possono contribuire poco all'accrescimento del monte retributivo imponibile di cui abbiamo bisogno. Inoltre, molto diffusa e crescente rimane l'occupazione *part-time*, tra le donne, che spesso è di natura involontaria.

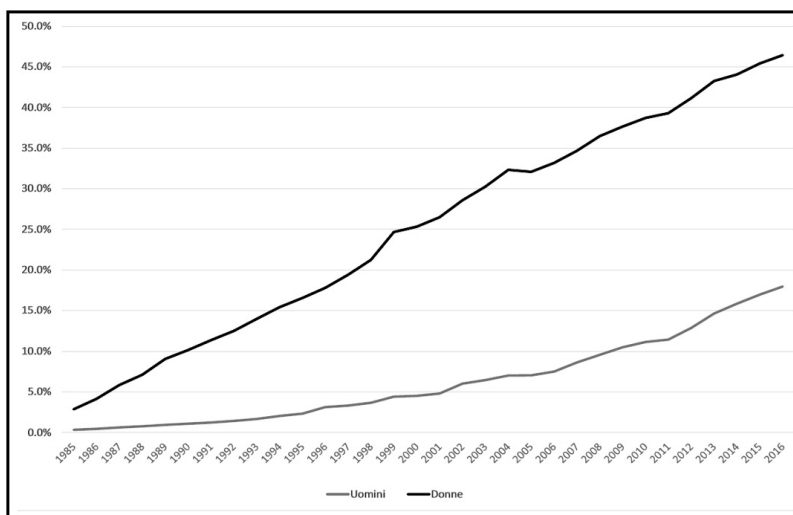


FIG. 3. Quota di occupati lavoratori *part-time*, per genere.

Fonte: INPS.

Negli ultimi tre decenni, il mercato del lavoro italiano è profondamente cambiato. È aumentata, come evidenzia la figura 3, la quota di lavoratori *part-time* (circa il 30% nel settore privato), soprattutto tra le donne (oltre il 45%). È aumentata l'incidenza dei rapporti di lavoro a tempo determinato (pari a quasi il 20%) soprattutto tra le donne, anche se il «decreto dignità», (d.l. n. 87/2018) in vigore dal luglio 2018, inserendo le causali per l'applicazione del contratto a tempo determinato, ne ha

frenato la crescita e ne ha anzi determinato, fino a prima della pandemia *Covid-19*, una riduzione importante. Contemporaneamente è cresciuto il cosiddetto fenomeno dei *working poors*, identificati come coloro che nell'anno, hanno un reddito da lavoro non nullo, ma guadagnano meno del 60% del reddito mediano soprattutto di nuovo, tra donne, giovani sotto i 30 anni e al Sud. La percentuale di poveri da lavoro osservati negli archivi Inps, cumulando le diverse prestazioni, è pari al 26% nel 1990 e sale al 32.4% nel 2017. Analogamente, va sempre più allargandosi l'area del lavoro atipico, caratterizzata non solo dalla presenza di contratti a tempo, ma anche di dubbio inquadramento, e di abusi, che si verificano nel cosiddetto settore della *gig economy* e dove l'attività di vigilanza ispettiva è viepiù complessa. Lo sviluppo delle tecnologie digitali avvenuto negli ultimi anni, accompagnato dalla diffusione di massa di apparecchi mobili e *smart*, ha portato alla nascita e alla rapida crescita di una nuova tipologia di servizi *online*, non solo *riders*, ma di tanti lavoratori a cui il legislatore ha rafforzato le tutele tipiche del lavoro subordinato, con il d.l. n. 101/2019, ma il cui inquadramento da parte delle aziende nella categoria di lavoro subordinato sfugge a causa di un comportamento di queste ultime restio che ha volte viene sanzionato sia dagli ispettori di vigilanza che da sentenze di alcuni tribunali. In particolare, è sempre più frequente che piattaforme digitali, accessibili dagli utenti finali anche tramite i loro *smartphone*, coordinino attività lavorative rese da una pluralità di soggetti/persone fisiche che operano fornendo un servizio a quegli utenti finali. L'effetto sostanziale è di mettere in contatto domanda e offerta di lavoro. Ma dietro le piattaforme si nascondono spesso contributi evasi e assunzioni in forma irregolare. La legislazione in materia si è modificata significativamente per arrivare a coprire queste nuove forme di prestazione lavorativa. Una recente sentenza della Suprema Corte di cassazione – n. 1663 pubblicata il 24 gennaio 2020 – offre una lettura sistemica dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 relativo alle collaborazioni organizzate dal committente, in cui si riconosce un intento protettivo, oltre che rimediabile e anti-elusivo, del lavoro reso in forma di collaborazione. La giurisprudenza è in rapida evoluzione in tutta Europa, e l'obiettivo sembra quello di riconoscere tutele e quindi prestazioni a fronte di contribuzione versata, ai lavoratori. Si stima in questo settore circa 1 milione di lavoratori, la cui contribuzione, se tutta regolare, allargherebbe la base contributiva.

5. Salario minimo e minimale contributivo

I mesi della pandemia *Covid-19*, hanno evidenziato ulteriormente i problemi storici legati dualismo e segmentazione: sono emersi maggiormente le segmentazioni di genere e generazionali, con i giovani e donne in posizione svantaggiata, polarizzazioni reddituali, e persino differenze di rappresentanza, con lavoratori meglio coperti da un punto di vista sindacale rispetto ad altri, e con livelli di protezione diversi. La soluzione di queste segmentazioni non può essere, come pure in passato a volte è avvenuto, pensare di ridurre le protezioni a chi le ha, ma aumentare quelle di coloro che sono in posizione svantaggiata. Il primo passo in questa direzione sarebbe il salario minimo. Nel nostro Paese l'esigenza di un salario minimo legale negli scorsi decenni è stata trascurabile, alla luce soprattutto di una forte e centralizzata contrattazione collettiva. Nell'ultimo ventennio, tuttavia, la capacità regolativa del c.c.n.l. è stata fortemente indebolita da fattori sia endogeni che esogeni. Non solo si è indebolita la funzione «anticoncorrenziale» della contrattazione collettiva, ma nei casi peggiori, noti come «contrattazione pirata», è stata addirittura foriera di *dumping* sociale e di *law shopping*, come evidenziato da numerosi economisti e giuristi. Si registra sempre più spesso un quadro all'interno del quale si vede la nascita di nuove organizzazioni sindacali e datoriali di scarsa o nulla capacità rappresentativa, firmatarie di c.c.n.l. al ribasso, il proliferare della contrattazione pirata e di «aziendalizzazioni» delle relazioni di lavoro. Oggi, in assenza di una legge sulla rappresentanza sindacale, INPS e CNEL registrano oltre 900 contratti vigenti. Il lavoro sembra aver perso terreno oltre che rappresentanza, e i salari sono stagnanti da tre decenni, come dimostra la figura 4.

Alla luce di questa evoluzione, sia la giurisprudenza lavorista che gli studi economici del mercato del lavoro, hanno sollecitato giustamente l'esigenza di un salario minimo legale, tanto più se integrato con la contrattazione collettiva.

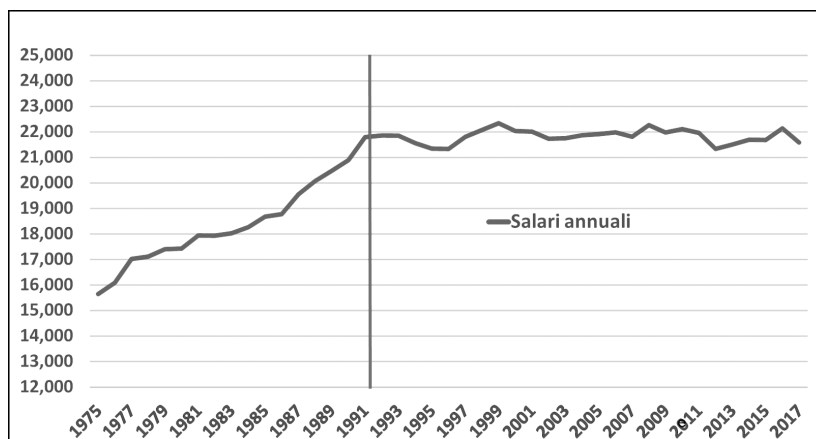


FIG. 4. I salari in Italia.

Fonte: INPS.

Se il salario minimo non è congruo, lo sarà ancora di meno la contribuzione, e quindi le pensioni future. Il minimo contributivo giornaliero è previsto dai contratti, e comunque non può essere inferiore al 9,5% del trattamento del trattamento pensionistico minimo, che per il 2021 è 516 euro circa. Ne consegue un minimo contributivo calcolato su almeno 49 euro circa. Da ciò si evince ancora più chiaramente come sia tanto più importante un salario minimo appropriato in un regime pensionistico di tipo contributivo come quello attuale, dove se la contribuzione non è congrua, avremo pensioni povere.

In Germania che ha una tradizione di contrattazione consolidata, l'introduzione del salario minimo nel 2015 si aggiunge al sistema di contrattazione, e non ha avuto né un effetto di spiazzamento della contrattazione sindacale, né un impatto occupazionale negativo. Ha avuto un effetto positivo sui redditi di circa il 15% dei lavoratori che era coinvolto (un dato molto simile a quello che potrebbe essere in Italia). Il lavoro più importante in questa direzione è sicuramente quello di David Card che recentemente ha ottenuto il *Nobel* dell'economia proprio per i suoi risultati empirici sul mercato del lavoro, che dimostravano, in diversi contesti, che l'introduzione del salario minimo non aumenta la disoccupazione,

ma invece aumenta il benessere dei lavoratori e le loro paghe³. Alcuni economisti hanno trovato invece un effetto di riallocazione di lavoratori, precedentemente remunerati con salari inferiori alla soglia del salario minimo, verso le imprese ad alti salari, ed i lavori non vengono distrutti ma *upgraded*. Infine, in Cina l'introduzione nel 2004 del salario minimo ha sì aumentato il costo del lavoro delle imprese ma allo stesso tempo ne ha alzato la produttività, ed in Ungheria, nel 2001, l'aumento del salario minimo dal 35% a circa il 60% del salario mediano ha avuto effetti minimi sull'occupazione, ha avuto un aumento dei prezzi (in settori non aperti al commercio internazionale), ed una contenuta riduzione dei profitti.

Diversi lavori hanno mostrato come i prezzi delle imprese rappresentano uno dei margini di aggiustamento, specialmente di settori quali la ristorazione, la logistica e il commercio: circa l'80% dell'aumento del salario minimo è stato assorbito da un aumento dei prezzi. Stime analoghe vengono fornite dall'analisi che accompagna la direttiva in oggetto a livello europeo, dove si prevede che circa il 75% dei costi economici dell'introduzione del salario minimo verrà trasferito sui consumatori. Ciò suggerisce che l'introduzione del salario minimo comporta anche un effetto redistributivo: mentre l'aumento del salario minimo ha un impatto sulle retribuzioni dei lavoratori a basso reddito, e non produce disoccupazione, il costo economico di tali politiche viene messo in carico alla totalità dei consumatori, e non delle imprese.

Un altro fattore da considerare è l'impatto su dinamiche di produttività. Diversi economisti mostrano un aumento delle vendite orarie, con effetti concentrati proprio sull'apporto dei lavoratori a bassa produttività negli USA. In modo analogo, per le imprese nel Regno Unito, si trovano evidenze di un aumento della produttività totale dei fattori dell'impresa. Altro elemento è l'aumento della riallocazione di lavoratori verso imprese grandi e con alti salari, tipicamente caratterizzate da alta produttività. D'altra parte, come argomentato da un importante economista italiano, Sylos Labini, i bassi salari stimolano investimenti *labour intensive*, a basso contenuto tecnologico e driver di scarsa produttività. Di converso, salari più alti possono stimolare investimenti *capital intensive*, accelerare la dinamica dei consumi e quindi far ripartire la domanda aggregata e la produttività del lavoro. Inoltre, i bassi salari sono spesso accompagnati

³ D. CARD, A. KUEGER, *Myths and Measurement. The New Economics of Minimum Wage*, Princeton, Princeton University Press, 2016.

da insicurezza e scarsi incentivi per i dipendenti, che portano ad una diminuzione dell'impegno e quindi dell'efficienza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Sembra inoltre che il salario minimo possa essere immaginato come misura di contrasto alla povertà, e al pari di altre misure può avere impatti anche su variabili che vanno al di là del mercato del lavoro, come la salute e il benessere degli appartenenti alla famiglia del lavoratore. Di grande interesse è infatti l'impatto del salario minimo su indicatori non prettamente economici, come indicatori di qualità della vita e indicatori di salute. Kaufman *et al* (2019)⁴ mostrano come un aumento di \$1 di salario minimo ha un effetto di riduzione fra il 3.4% e il 5.9% del tasso di suicidi nella classe di età 18-64 (fra i non laureati). Wehby *et al* (2020a) analizzano l'impatto del salario minimo sulla salute dei bambini, per il caso statunitense negli ultimi 25 anni, dove l'aumento del salario minimo determina un incremento nel peso alla nascita, e tale effetto è maggiore per le giovani madri. Sempre per il caso americano, Wehby *et al* (2020b) con un'analisi più generale mostrano come un aumento di un dollaro del salario minimo aumenta del 10% la probabilità di un bambino di essere in uno stato di salute eccellente e diminuisce del 25-40% la probabilità di assentarsi da scuola per problemi di salute⁵.

Le analisi dell'INPS, evidenziano come, in questo contesto, la disuguaglianza nei redditi annuali sia cresciuta di quasi il 50% negli ultimi trent'anni, con una varianza che passa da 0,48 nel 1985 a 0,72 nel 2018; la disuguaglianza salariale risulta quasi raddoppiata, con una varianza da 0,24 nel 1985 a 0,44 nel 2018. E anche il più famoso indice di Gini, che misura la disuguaglianza interpersonale, ha superato lo 0.33% già prima della pandemia, con un aumento importante dalla fine degli anni 80.

L'indicatore complessivo indiretto di questa situazione ci viene dalle quote distributive sul valore aggiunto: osservando i dati sul totale delle retribuzioni nell'economia, (figura 5) ci si rende facilmente conto di come la base di finanziamento proveniente dai redditi di lavoro dipendente si

⁴ J.A. KAUFMAN, L.K. SALAS-HERNÁNDEZ, K.A. KOMRO, M.D. LIVINGSTON, *Effects of increased minimum wages by unemployment rate on suicide in the USA*, in *Journal of Epidemiol Community Health*, vol.74 (3), 2019.

⁵ G. WEHBY, R. KAESTNER, W. LYU, M.D. DHAVAL, *Effects of the Minimum Wage on Child Health*. NBER Working Paper n. 26691, 2020; G. WEHBY, R. KAESTNER, M.D. DHAVAL, *Effects of the Minimum Wage on Infant Health*, in *Journal of Policy Analysis and Management*, 2020, <https://doi.org/10.1002/pam.22174>.

sia ridotta in termini relativi, a vantaggio dei redditi da lavoro autonomo, da capitale e delle rendite. È quindi anche a queste componenti che occorre immaginare di rivolgersi se si vuole migliorare la situazione di sostenibilità del sistema pensionistico nei prossimi decenni. Questo ovviamente non riduce l'importanza del progresso tecnologico, che permetterebbe un accrescimento della produttività e delle retribuzioni ad essa agganciate.

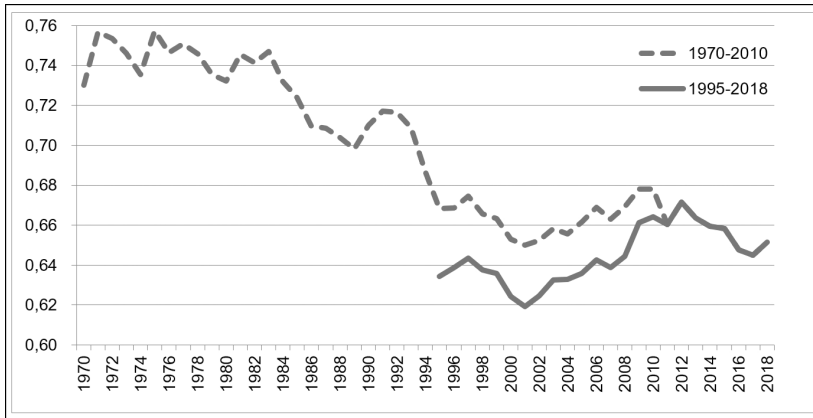


FIG. 5. Quota salari corretta: totale attività economiche - 1970-2018 – fonte ISTAT.

Fonte: INPS.

Molto è stato fatto fino ad oggi in tema di riforme del sistema previdenziale, ma solo imprimendo futuro impulso allo sviluppo economico e sociale del sistema paese, si potrà raggiungere l'equilibrio economico finanziario della previdenza. Nell'immediato gli interventi correttivi non possono che riguardare inevitabilmente le prestazioni. Inoltre, qualsiasi intervento di anticipazione rispetto ai requisiti ordinari deve essere riservato alle categorie maggiormente bisognose (disoccupati, invalidi e lavoratori gravosi); diversamente, almeno, deve essere previsto un meccanismo di riduzione dell'importo per garantire l'equità attuariale dell'operazione. Dal lato delle entrate contributive occorre prevedere politiche di sviluppo per consolidare la crescita favorendo l'incremento della base imponibile anche attraverso una più incisiva lotta alla evasione e all'elusione contributiva. Infine, si potrebbe studiare una misura di contribu-

zione da applicare alle aziende con bassa intensità di lavoro ed alta intensità di capitale e utilizzo di tecnologie.

6. Spesa pensionistica e flessibilità in uscita: una proposta

Al 31 dicembre 2020, i pensionati italiani erano pari a circa 16 milioni, di cui 7,7 uomini e 8,3 donne. Nonostante le donne pensionate siano la maggioranza, le pensioni medie mensili degli uomini (pari a 1.897 euro) superano significativamente quelle delle donne (pari a 1.365). Il divario retributivo a livello territoriale si riflette nel dato pensionistico: le pensioni medie al Centro-Nord superano di poco i 1.700 euro, mentre quelle al Sud e Isole sono pari a 1.400 euro. Le prestazioni previdenziali rappresentano l'81% del totale e quelle assistenziali il 19%. La categoria più numerosa è rappresentata dalle pensioni di anzianità/anticipate con il 30.9% del totale, seguita da quella delle pensioni di vecchiaia con il 24.5% e dalle pensioni ai superstiti con il 20.5%; le prestazioni agli invalidi civili sono il 15.3% del totale; le prestazioni di invalidità previdenziale e le pensioni/assegni sociali sono rispettivamente il 5% e il 3.9%.

In rapporto al contesto macroeconomico, la dinamica della spesa pensionistica si caratterizza per un rallentamento della crescita a partire dal 2014. Tuttavia, il rapporto tra numero di occupati e pensionati si mantiene su un livello che è tra i più bassi nel quadro europeo (intorno a 1,4). Inoltre, il rapporto tra l'importo complessivo delle pensioni, in termini nominali, e il numero di occupati è cresciuto del 70% tra il 2001 e il 2020. La percentuale sul Pil della spesa pensionistica sfiora, nel 2020, il 16%. Questa percentuale ovviamente sconta anche una caduta di Pil importante, pari quasi al 9%, dovuta alla pandemia. Questo importo comprende però una componente di spesa assistenziale la cui individuazione è uno dei temi ricorrenti nel dibattito sulla sostenibilità del sistema previdenziale italiano, e può modificare significativamente analisi e posizionamento in chiave comparata con gli altri Paesi europei.

È utile precisare, sul piano metodologico, come sia convincente fondare la distinzione tra previdenza e assistenza sull'analisi della natura delle prestazioni di *welfare*. In questa chiave di lettura, tutte le prestazioni il cui diritto è condizionato all'esistenza di situazioni di bisogno economico rientrerebbero nella componente assistenziale della spesa sociale. Ciò risulta, peraltro, in linea con la prassi internazionale che distingue le

prestazioni sociali basate sulla prova dei mezzi (*means tested*). Rientrano in quest'ambito le prestazioni finalizzate a favorire obiettivi di inclusione sociale, rivolte all'intera popolazione italiana in età lavorativa, come ad esempio il RdC, o rivolte ai soli soggetti in condizioni di quiescenza, come ad esempio l'assegno sociale ai cittadini ultrasessantacinquenni sprovvisti di reddito e le integrazioni al trattamento minimo a favore dei pensionati.

In questa prospettiva e in un'ottica di circoscrizione della spesa assistenziale, la nozione di prova dei mezzi va necessariamente ampliata per considerare non solo le prestazioni riconosciute sulla base delle condizioni economiche del beneficiario ma anche quelle il cui diritto scaturisce dall'accertamento della perdita o della riduzione della capacità lavorativa. In questi casi, la prova dei mezzi va riferita ad un *deficit* afferente alle condizioni di salute, come nel caso delle pensioni e delle indennità di accompagnamento agli invalidi civili, nonché dei trattamenti pensionistici di guerra.

Infine, in un'ottica di confronto internazionale degli importi di spesa, si ricorda che nel 2020, sulle prestazioni erogate, l'INPS in qualità di sostituto di imposta ha effettuato ritenute pari a quasi 61 miliardi di euro, di cui 55,8 miliardi riversati all'Erario, 3,6 miliardi alle Regioni e 1,5 miliardi ai Comuni. Considerate le differenze a livello internazionale nei livelli di tassazione delle prestazioni pensionistiche, una corretta comparazione della spesa previdenziale italiana con quella degli altri Paesi europei non può prescindere da rilevazioni in cui risulti neutralizzato l'effetto fiscale. Tenendo conto di questi importanti aspetti andrebbe, per trasparenza contabile, riconsiderato l'ammontare della spesa pensionistica del nostro Paese nei confronti statistici europei ed internazionali.

Oltre al tema centrale della sostenibilità, un altro grande tema su cui si è concentrato il dibattito pubblico recente in tema di pensioni è quello della flessibilità e della possibilità di anticipo dell'uscita dal mercato del lavoro. La misura sperimentale e triennale di Quota 100 ha permesso il pensionamento anticipato di 180.000 uomini e 73.000 donne nel primo biennio 2019-20, mentre Opzione Donna ha portato circa 35.000 pensionamenti nello stesso periodo. Dall'analisi del *take-up* di Quota 100 emerge che la misura è stata utilizzata prevalentemente da uomini, con redditi medio-alti e con una incidenza percentuale maggiore nel settore pubblico. Se ci si limita invece ai dipendenti del settore privato, oltre al genere e al reddito, assume un ruolo chiave anche la salute negli ultimi anni di carriera. Rispetto agli impatti occupazionali attraverso la sostitu-

zione dei pensionati in Quota 100 con lavoratori giovani, un'analisi condotta su dati di impresa non mostra evidenza chiara di uno stimolo a maggiori assunzioni derivante dall'anticipo pensionistico.

Per quanto riguarda Opzione Donna, dall'analisi di un campione di donne con i requisiti per l'adesione a questo canale di pensionamento emerge che, a differenza di quanto descritto per Quota 100, hanno scelto l'Opzione prevalentemente soggetti con redditi bassi, a volte silenti, ovvero senza versamenti contributivi nell'anno antecedente al pensionamento. Anche limitandosi al solo settore privato, il reddito basso si conferma essere la determinante più significativa per questa scelta.

In previsione di una uscita da Quota 100, dal 2022, il dibattito pubblico è stato occupato prevalentemente da due scenari o proposte una prima che prevederebbe il pensionamento anticipato con 41 anni di contribuzione, a prescindere dall'età; ed una seconda che prevederebbe l'opzione al calcolo contributivo con 64 anni di età e 36 di contributi. La prima proposta, sostenuta soprattutto dalle parti sindacali, sarebbe la più costosa, partendo da 4,3 miliardi di euro nel 2022 e arrivando a 9,2 miliardi a fine decennio, pari allo 0.4% del prodotto interno lordo. La seconda, che non sembra avere molto consenso, sarebbe meno onerosa, costando inizialmente 1,2 miliardi toccando un picco di 4,7 miliardi nel 2027, e per questo più equa in termini intergenerazionali, con risparmi già poco prima del 2035 per effetto della minor quota di pensione dovuta all'anticipo, ma soprattutto per i risparmi generati dal calcolo contributivo. Sono emerse anche altre proposte, ma sempre legate a «quote» (come ad esempio quota 102) che non sembrano tuttavia centrare gli obiettivi di equità, flessibilità e sostenibilità finanziaria.

Per uscire da questo *impasse*, si vuole in questa sede proporre una ulteriore via, intermedia, che si sostanzierebbe in un'opzione di anticipo della sola quota contributiva della pensione a 63 anni, rimanendo ferma a 67 anni la quota retributiva. Questa proposta sembra in grado di garantire meglio flessibilità e sostenibilità finanziaria. Si tratta di una anticipazione pensionistica a 63 anni, che potrebbe essere garantita a chiunque ne faccia richiesta, avendo almeno 20 anni di contributi, un assegno pensionistico maturato di 1,2 volte l'assegno sociale, e l'esistenza di contribuzione mista, ovvero sia nel regime contributivo che in quello retributivo. In questo modo si garantirebbe flessibilità per la componente contributiva dell'assegno pensionistico con costi molto più bassi per il sistema: l'impegno di spesa parte da meno di circa 500 milioni nel 2022 e raggiungerebbe

il massimo costo nel 2029 con 2,4 miliardi di euro. Nel lungo periodo questa proposta porta ad una riduzione della spesa pensionistica rispetto alla normativa vigente. Quest'ultima proposta sarebbe di gran lunga da preferire, sia per la sua sostenibilità finanziaria, poiché la quota contributiva, che va in anticipazione, è quella già maturata dai lavoratori, e che quindi non ha un impatto sulla finanza pubblica, sia perché restituisce un elevato grado di flessibilità, a partire dai 63 anni, sulla base di una scelta ponderata da parte del lavoratore. Questo schema potrebbe inoltre andare in continuità con forme di lavoro *part-time* da parte del lavoratore dopo i 63 anni, e incentivi all'occupazione giovanile in combinazione con schemi di staffetta generazionale.

Questa proposta potrebbe assolutamente convivere con l'altro canale di anticipazione pensionistico oggi esistente (la cosiddetta ape sociale) che ha carattere assistenziale, e si rivolge a categorie di lavori cosiddetti gravosi (che potrebbero essere ulteriormente approfonditi), a disoccupati over 63 anni, e a lavoratori che si prendono cura di disabili o essi stessi fragili.

Un altro problema riguarda l'esigenza di ridefinire i coefficienti di trasformazione che cambiano dinamicamente negli anni, sono uguali per tutti indifferentemente dal lavoro svolto, e si riferiscono all'anno di pensionamento e non all'anno di nascita dell'individuo. È chiaro che qui si scontrano due principi entrambi rilevanti: da un lato il principio di equità attuariale, secondo il quale ciascun individuo dovrebbe ricevere quanto ha versato diviso un numero di anni pari alla sua speranza di vita, che dipende da una ampia serie di fattori; dall'altro, dall'esigenza di un sistema semplice e trasparente che permetta di creare gli incentivi corretti nell'arco della vita lavorativa. Non esistono risposte semplici a questi problemi. Tuttavia, riteniamo che col procedere della nostra conoscenza dei comportamenti degli assicurati si possano immaginare correttivi dei coefficienti di trasformazione che accrescano l'equità globale del sistema pensionistico italiano. Cito solo un esempio, che deriva da approfondimenti e studi dell'INPS: il tema della differenza nell'aspettativa di vita legata alla condizione socioeconomica. Dall'analisi emerge come questo sia un problema significativo principalmente per la popolazione maschile, per cui il passaggio dal primo al quinto quintile della distribuzione dei redditi pensionistici si associa ad un guadagno in termini di speranza di vita a 65 anni superiore ai due anni (figura 6). Questa differenza si conferma anche tra operai e dirigenti (figura 7). Ne

scaturisce che, a parità di coefficienti di trasformazione e di età di pensionamento, i cittadini con le pensioni più basse e che vivono meno a lungo finanziano i cittadini con le pensioni più alte che vivono più a lungo.

Se da un lato occorre più ricerca per una precisa modulazione degli interventi, dall'altro è chiaramente auspicabile intervenire per attenuare le differenze attuariali. Ad esempio, modulando l'età di pensionamento, correggendo i coefficienti di trasformazione, individuando le condizioni di lavoro usuranti e/o gravose e riconoscendo i territori a maggior rischio ambientale.

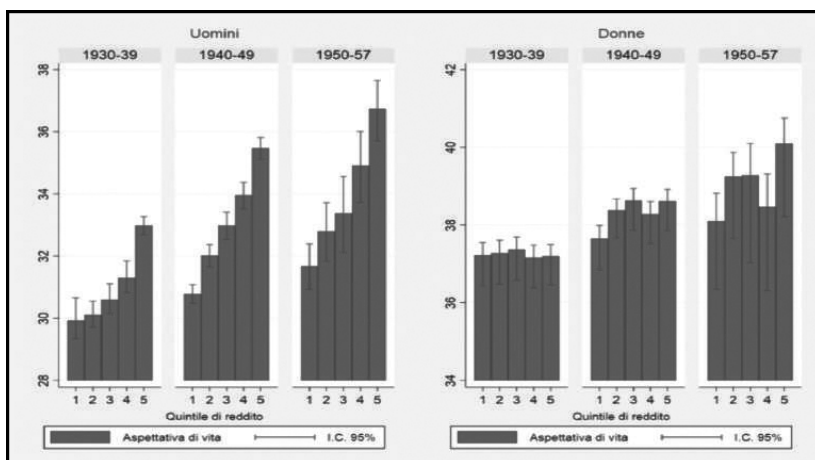


FIG. 6. Aspettativa di vita a 50 anni per quintile di reddito da lavoro dipendente (Coorti 1930-1957; redditi percepiti tra i 45 e i 49 anni).

Fonte: INPS.

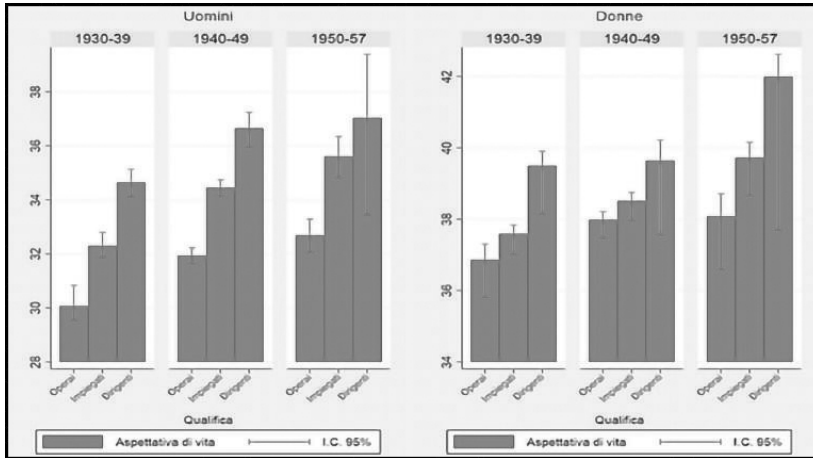


FIG. 7. Aspettativa di vita a 50 anni per qualifica prevalente tra i 45 e i 49 anni (Coorti 1930-1957).

Fonte: INPS.

7. Conclusioni e suggerimenti di *policy*

In questo saggio, partendo dalla situazione del mercato del lavoro italiano, abbiamo valutato l'impatto, negativo, sul sistema pensionistico e sulla sua sostenibilità finanziaria. Abbiamo considerato le segmentazioni del mercato del lavoro come origine di questo impatto negativo, e le fragilità di fondo: le disparità, i dualismi, le differenze di genere, i bassi salari, la scarsa dinamica demografica, il lavoro nero e irregolare, l'emersione del *part-time* involontario, le sfide dei nuovi lavori della cosiddetta *gig economy*, la flessibilità che diventa precarietà, il blocco del *turn over*, nel decennio scorso, dell'occupazione pubblica, la scarsa domanda di lavoro dovuta a bassi investimenti, e la scarsa produttività del lavoro. Tutte cause di una bassa contribuzione, che hanno un impatto diretto sul montante contributivo, sulla sostenibilità complessiva del sistema pensionistico e sulle pensioni future.

Abbiamo sostenuto diverse soluzioni, con politiche che possano concentrarsi su specifici problemi del mercato del lavoro, al fine di alleviare gli impatti negativi sul sistema pensionistico, e al fine di evitare di intervenire a valle, ovvero su possibili tagli nel sistema delle pensioni, o

di allungamenti dell'età pensionabile. Possiamo riassumere brevemente gli interventi in questo decalogo di interventi.

1- Politiche volte a invertire la scarsa dinamica demografica, sostenendo anche economicamente famiglie con figli, incrementando la disponibilità e l'accessibilità degli asili nido, e favorendo la conciliazione lavoro-famiglia, con forti politiche di conciliazione ad iniziare dallo *smart-working* o lavoro agile, che potrebbe dare un contributo alla ripresa delle nascite. In questo contesto incentivante per donne madri, si potrebbe rafforzare l'attuale criterio di sconto contributivo per l'accesso a pensione, pari a 4 mesi per ogni figlio nel regime contributivo, portandolo ad 1 anno per ogni figlio.

2- Rafforzare il congedo di «paternità» obbligatorio e più lungo anche per gli uomini, e introdurre uno sgravio contributivo di 3 anni per le donne madri che rientrano in azienda dopo il parto, combattendo così il cosiddetto fenomeno delle «dimissioni in bianco» e anzi incentivando così le assunzioni di donne, soprattutto se in procinto di un parto.

3- Invertire la situazione assunzionale nel pubblico impiego, che sconta 10 anni di blocco del *turn over*, con una forte ripresa delle assunzioni, costante per i prossimi 10 anni, capace non solo di rimpiazzare le uscite da pensionamento, ma anche di aumentare il saldo netto tra uscite ed entrate, rivedendo, dove possibile, anche i meccanismi che consentono ancora situazioni differenziate e più privilegiate, di accesso a pensione, per i pubblici.

4- Un simile discorso va fatto rispetto ai lavoratori autonomi, che sono costantemente in uscita, con pochi ingressi nel mercato del lavoro in quella gestione, e con accompagnamenti anticipati a pensione che durano, come abbiamo visto, anche 10 anni rispetto all'età pensionabile di 67 anni.

5- Introdurre sgravi contributivi selettivi per le aziende, più efficaci rispetto a sgravi generalizzati, e politiche di incoraggiamento verso giovani, quali il riscatto gratuito della laurea a fini pensionistici e di periodi di formazione, in modo da incoraggiare l'accumulazione di capitale umano senza svantaggiare chi, per questi motivi, entra tardi nel mercato del lavoro, e accumula quindi un montante contributivo più basso.

6- Introdurre una pensione di garanzia, ovvero una pensione di base che nel regime contributivo, in assenza dell'integrazione al minimo, possa evitare di ridurre in povertà giovani che, oggi, con carriere discontinue e lavori precari, accumulino un montante contributivo insufficiente.

te. Immaginare quindi una pensione di base sopra la quale calcolare la pensione contributiva, in modo da non disincentivare comunque l'accumulazione di contribuzione e i tassi di partecipazione.

7- Integrare le politiche di sviluppo con le politiche del lavoro, al fine di favorire l'incremento della base imponibile con una più incisiva lotta alla evasione e all'elusione contributiva, attraverso la costruzione di indicatori di affidabilità contributiva e il rafforzamento della vigilanza documentale, e la penetrazione dei dati che possono essere oggi costruiti attraverso sofisticate analisi e intelligenza artificiale, ritrovando una nuova composizione tra il legittimo rispetto della *privacy* individuale e l'interesse collettivo della lotta alle frodi e all'evasione, a tutela della finanza pubblica.

8- Valutare altre fonti di contribuzione da applicare alle aziende e alle *corporation* del *web*, con bassa intensità di lavoro ed alta intensità di capitale e utilizzo di nuove tecnologie. Oggi la quota salario sul Pil, come abbiamo visto, è in forte decrescita. C'è bisogno di ripensare i meccanismi di finanziamento di base del sistema pensionistico, nato nel 900, al fine di garantirne la piena sostenibilità anche nel nuovo secolo, e permettere a tutti i fattori di produzione di contribuire al sistema.

9- Questi interventi, che sono tipicamente fattori di offerta, andrebbero sostenuti con azioni e strategie di domanda, soprattutto nel sud, volti ad incrementare gli investimenti, sia pubblici che privati, e ad allargare la domanda di lavoro, che rimane ad un livello ancora troppo basso rispetto al resto del paese. A ciò deve aggiungersi una politica che miri ad allargare la base contributiva, incoraggiare i tassi di partecipazione, soprattutto femminili, e contrastare il lavoro nero. Essendo questi due problemi presenti maggiormente nel Sud, sarebbe necessario concentrare maggiormente investimenti e politiche pubbliche per riequilibrare il pesante e storico dualismo rispetto al Centro-Nord. Un contributo può venire anche dalla ripresa delle assunzioni nel pubblico impiego, in vista dell'attuazione del PNRR.

10- Prevedere maggiore flessibilità nell'accesso alla pensione anticipata, sulla base della gravosità dei lavori svolti da una parte, e di una transizione più veloce al regime contributivo compensata da maggiore flessibilità nelle uscite. In questo contesto, nella transizione si potrebbe applicare, in particolare ai lavoratori del regime misto, la proposta di una anticipazione pensionistica contributiva a 63 anni con il rilascio di un assegno riferito solo alla quota contributiva, con almeno 20 anni di lavoro,

come abbiamo argomentato, rimanendo la parte retributiva liquidata a 67 anni.