

Tridico Come riformare le pensioni a pag. 17

05862

05862

WELFARE ROTTO

RADAR

PENSIONI, LA RIFORMA CHE CI SERVIREBBE

RIMEDI Se gli operai vivono quattro anni in meno dei dirigenti e i giovani non riescono a mettere assieme tutti i contributi perché spesso precari, vanno trovati dei correttivi e più flessibilità

» PASQUALE TRIDICO*

Lunedì si è tenuto, al ministero del Lavoro, finalmente, dopo quattro mesi, il tavolo sulle pensioni, per poter discutere di riforme strutturali e sostenibilità.

Landini, il leader del più grande sindacato italiano, la Cgil, alla fine della riunione l'ha definita completamente inutile. Per Bombardieri (Uil) "non si registra nessun risultato concreto su nessun tema", per Sbarra (Cisl) "è stato un incontro interlocutorio". Effettivamente sembra non si sia discusso di nulla che vada nella direzione di dare stabilità al sistema e raggiungere quella sostenibilità sociale, oltre che finanziaria, che da anni si aspetta.

A mio parere sono tre i punti fondamentali che la riforma delle pensioni dovrebbe affrontare per acquisire maggiore sostenibilità sociale e flessibilità.

1) Innanzitutto si dovrebbe partire dal dato eclatante, secondo uno studio dell'Inps, che c'è una differenza di aspettativa di vita tra i lavoratori delle categorie dirigenziali e gli operai, di 4 anni, più alta per i primi, dovuta alla gravosità del lavoro svolto. La stessa differenza si rileva tra il primo quintile di reddito più basso della distribuzione dei redditi e il quinto quintile. Insomma, i poveri muoiono prima dei ricchi. Quindi la soluzione a questo problema va trovata nel garantire non solo anticipazioni strutturali e più ampie a categorie di lavoratori usuranti e gravosi, che oggi esistono ma sono molto limitate, ma anche rivalutazioni dei montanti contributivi di questi lavoratori, se stanno sotto una soglia di reddito bassa, altrimenti avremo anticipato lavoratori di categorie gravose e usuranti, che diventano pensionati più poveri.

2) Il secondo punto che una riforma dovrebbe guardare è la situazione dei giovani. Anche qui numerosi studi, dentro Inps ma anche fuori, ci dicono che i lavoratori che hanno iniziato a lavorare dopo il 1996, ovvero nel regime contributivo pieno, hanno lavori instabili e precari, salari bassi, e la maggior parte di loro (il 53%), secondo quanto accumulato finora e in proiezione, quando matureranno i criteri di uscita, avranno una pensione povera, inferiore alla soglia di povertà. Per questi lavoratori innanzitutto la soluzione va trovata subito in correttivi dentro il mercato del lavoro, spingendo i salari verso l'alto, con l'introduzione di un salario minimo come abbiamo più volte detto e scritto, anche su questo giornale, e con la limitazione dei contratti precari, sulla scia di quanto si era fatto con il decreto dignità. Ma a parte questo, come ultimo intervento di rete di pro-



Superficie 79 %

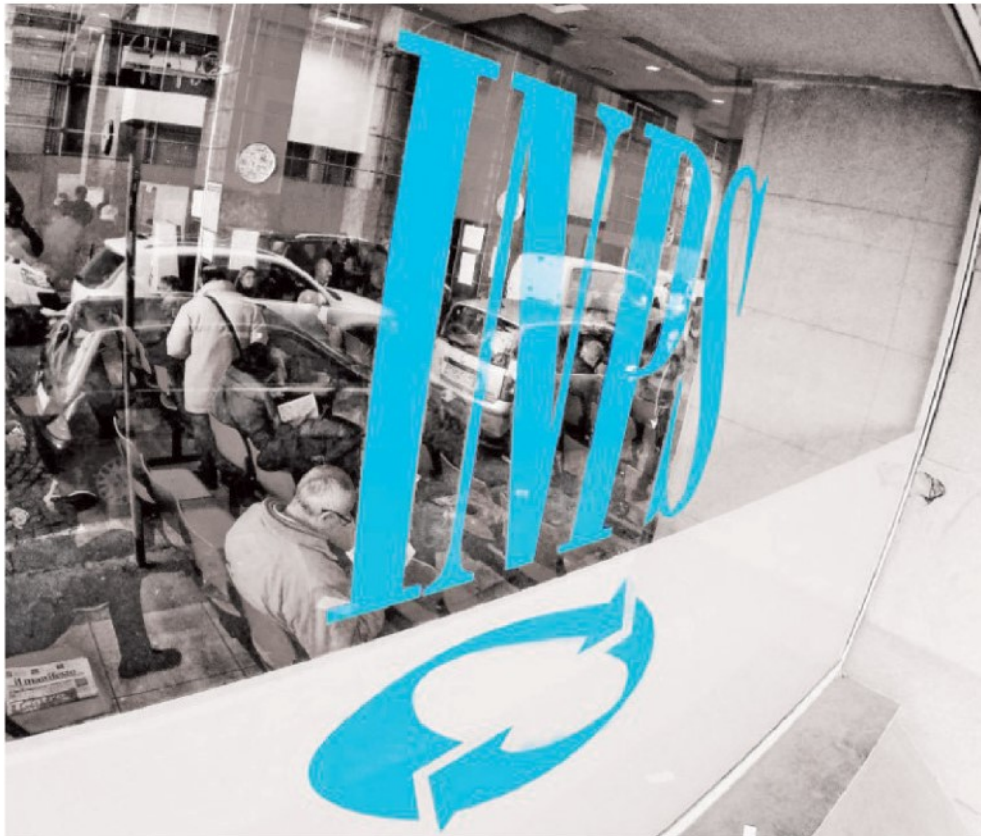
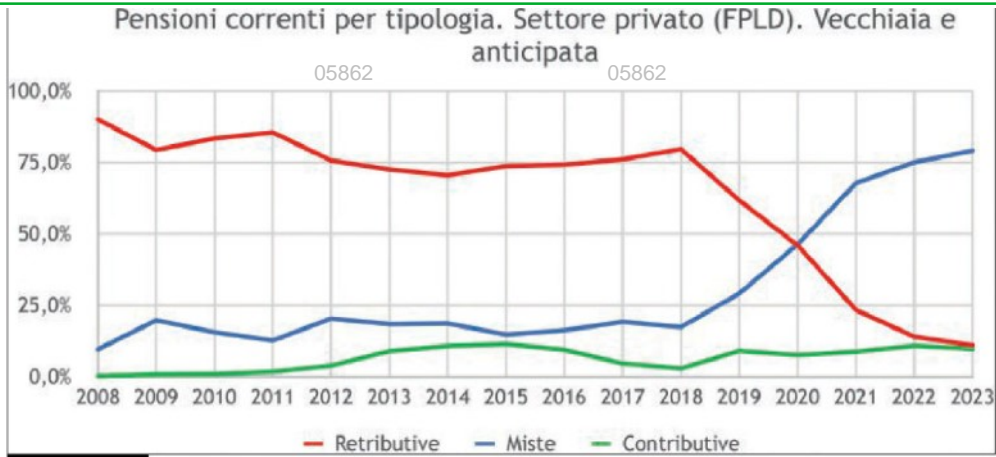
tezione, va introdotta una pensione di garanzia di tipo contributivo. Come è noto, nel modello contributivo attuale, non esiste la pensione minima, quindi va creato un meccanismo che, senza disincentivare la partecipazione al mercato del lavoro, possa creare una pensione di garanzia dignitosa, valorizzando buchi contributivi e formazione, inserendo un minimale pensionistico a fronte di un certo montante contributivo raggiunto (e non necessariamente un numero di anni). In questo contesto si dovrebbe anche inserire il riscatto di laurea gratuito per i giovani, che avrebbe il merito di incentivare lo studio e non penalizzare coloro che per motivi di studio entrano più tardi nel mercato del lavoro.

3) Il terzo punto è la flessibilità. Il nostro sistema è in transizione, e oggi prevalentemente (per l'80%) stanno andando in pensione i misti (coloro cioè che hanno avuto sia una carriera lavorativa nel sistema retributivo, prima del 1996, che nel sistema contributivo, dopo). Per questi lavoratori ci sono due uscite rigide: il raggiungimento dei 67 anni per la vecchiaia, con almeno 20 anni di contributi, oppure il raggiungimento di 42 anni e 10 mesi (41 e 10 mesi per le donne). Nel sistema contributivo invece si è costruita giustamente una flessibilità, a partire da 64 anni con almeno 20 anni di contributi a patto che la pensione sia almeno 2,8 volte l'assegno sociale (ovvero circa 1.500 euro). Dal momento che fino al 2035 avremo prevalentemente uscite di lavoratori con il misto, dovremmo porci il problema di come applicare questa flessibilità anche a loro, con una uscita dai 63/64 anni, riducendo però il coefficiente di 2,8 volte, che spesso non è raggiunto. E qui, rifiutando la logica delle quote rigide di uscita come quota 103 attualmente in vigore solo per il 2023, che tra l'altro ha una attrazione sui lavoratori molto scarsa, bisognerebbe trovare quella flessibilità tipica del modello contributivo, basata su una uscita anticipata e sostenibile, magari riducendo come sostengono alcuni, per ogni anno di anticipo, il rateo pensionistico, oppure consentendo, ed è la mia proposta, una pensione in due tempi, ovvero: dai 63 anni si può uscire e viene pagata la quota contributiva e a 67 anni viene rilasciata anche la quota retributiva. Questo meccanismo è in parte simile alla cosiddetta opzione donna, che quest'anno è stata peggiorata inutilmente, introducendo criteri ulteriori di poco senso, che hanno lasciato circa 20mila donne fuori da un prepensionamento sostenibile da un punto di vista finanziario (perché chi esce con opzione donna ha un taglio sulla pensione calcolata con il metodo contributivo). Donne ignorate anche dal tavolo di ieri. Il sistema della pensione in due tempi è sostenibile perché rilascia inizialmente la quota contributiva non gravando sul bilancio pubblico, a fronte di una anticipazione di età, ma al contrario di opzione donna, al raggiungimento dell'età di 67 anni ricostruisce una pensione intera, evitando il problema di una pensione bassa. Inoltre, in questo periodo tra 63 e 67 anni, si potrebbe introdurre uno schema di lavoro *part-time* facoltativo per i lavoratori che vi accedono, e quindi un pensionamento graduale con riduzione di orario di lavoro e nessuna perdita di reddito. Questo modello potrebbe essere anche incentivato dall'assunzione di giovani in azienda, all'interno di uno schema a staffetta generazionale, come esiste in altri Paesi e invecchiamento veloce come il Giappone.

** Economista*

*Professore ordinario all'Università Roma Tre
Già presidente dell'Inps*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Un sistema col buco
Correttivi alle pensioni permetterebbero una redistribuzione più equa
FOTO ANSA