

CONTI & GENERAZIONI

Un nuovo patto tra lavoro e pensioni

di **Alberto Orioli**

L'idea della pensione flessibile, ritiro anticipato con un assegno decurtato, tra gli altri avrebbe il merito di cominciare a ridurre quel particolare spread di equità tra le generazioni diventato ormai eclatante fino a destare scandalo.

Complice la rigidità (durata molto a lungo) del mercato del lavoro, la scarsa efficienza del sistema di formazione nel preparare i giovani a un futuro professionale, ma soprattutto l'anomalo quadro demografico di un'Italia senza figli diventata giardino della quarta età, chi ha potuto beneficiare del sistema retributivo risulta oggi mediamente in "debito" con le diverse gestioni previdenziali.

Sono state tarate per vite medie più corte e su un'idea di mercato del lavoro tanto fluida quanto irreali. Condizioni che hanno portato, ad esempio, a 46 miliardi di sbilancio tra trattamenti in essere e montanti contributivi accantonati.

L'Italia della quarta età si ritrova dunque con uscite previdenziali pari al 14% del Pil, nonostante abbia realizzato la riforma previdenziale più incisiva d'Europa. È una quota di spesa pubblica comunque alta, se si considera che oggi fa scandalo la Grecia dove la percentuale non è tanto più alta ed è l'oggetto più delicato della controversa trattativa tra Atene e la Troika.

L'assegno flessibile dovrebbe servire anche a superare uno dei paradossi più crudeli indotti dalla recessione: il conflitto tra la necessità di allungare l'età pensionabile per motivi di finanza pubblica e la necessità di ricorrere a pensionamenti anticipati per far fronte alle cospicue eccedenze di personale indotte dalla crisi e non solo. L'antinomia tra l'esigenza di restare più a lungo in azienda ma doverla, al contempo, lasciare in anticipo è stata (ed è ancora) una

delle contraddizioni del nostro sistema di welfare.

Fluidità diventa la nuova parola chiave per le regole che ruotano attorno al tema lavoro: la svolta impressa dal Jobs act nel riequilibrare flessibilità in entrata e in uscita nel mercato del lavoro ha bisogno di un *pendant* simile nelle regole previdenziali contaminate come per una sorta di effetto-alone dalla novità giuslavoristiche.

Continua ► pagina 10

L'EDITORIALE

Un nuovo patto tra lavoro e pensioni

di **Alberto Orioli**

► Continua da pagina 1

Purtroppo la discussione - ancora embrionale - che ruota intorno all'assegno di pensione flessibile è mossa da un intento soltanto assistenziale e la "disegna" come ultima appendice degli ammortizzatori sociali nell'accompagnamento all'uscita dal lavoro. L'idea della flessibilità dell'assegno di quiescenza, invece, potrebbe essere l'occasione per ragionare su misure per le politiche attive del lavoro e su forme di ottimizzazione tra lavoro senior e lavoro junior. E magari per recuperare, modernizzandolo, il concetto del "part time-part pension" su cui già ragio-

nava Gino Giugni negli anni 90. E la cui declinazione successiva, lasciando costi altissimi all'impresa, non ebbe seguito. O ancora per abbinare l'assegno parziale di pensione a forme più sofisticate di previdenza complementare, come del resto viene oggi proposto da Maurizio Sacconi. O per ripensare la forma di prestito pensionistico così come congegnata dall'ex ministro Enrico Giovannini e riproposta, senza troppa convinzione, dall'attuale ministro Giuliano Poletti.

Sempre per contaminazione, d'altro canto, il nuovo corso imposto dal Jobs act investirà anche le regole interne alla gestione delle risorse umane portando alla ribalta - come merita - il tema dell'equilibrio genera-

zionale. È dalla fine degli anni 90 che in sede europea si ragiona a procedure per l'invecchiamento attivo in azienda e per la migliore complementarietà tra nuovi entrati e senior, ma l'argomento non ha ancora assunto la caratura della vera priorità. Ma se le nuove regole prenderanno corpo avrà molto senso immaginare nuove forme di "screening formativo" periodico per il personale avendo bene a mente quale è il profilo anagrafico contingente e quello atteso. Quando se ne sono occupati, i manuali di management hanno inventato il mentoring, l'outplacement, il redeployment; vale a dire l'uso del personale più anziano con funzioni di tutor per i più giovani; la possibilità di gestire

l'uscita dei lavoratori senior sfruttando opportunità di lavoro esterno (spesso in proprio) con un legame iniziale con l'azienda di provenienza; la creazione di una nuova attività-opportunità all'interno della stessa azienda calibrata sul potenziale e sull'esperienza del personale senior.

È chiaro che una funzione determinante è svolta dalla formazione professionale per promuovere l'uso delle tecnologie e migliorare l'adattamento alla "mentalità digitale". Il mix tra l'energia e la velocità dei nativi digitali e l'esperienza di chi è depositario del patrimonio culturale profondo di un'azienda può diventare una vera leva competitiva. Adesso che all'orizzonte non ci sono più solo le nubi nere della recessione si può ricominciare a ragionare di futuro e di programmi di lungo periodo. Magari cominciando proprio da qui.

© RIPRODUZIONE RISERVATA