

LA FLESSIBILITÀ OLTRE QUOTA 100

L'ADDIO ANTICIPATO È SOSTENIBILE SOLO CON IL CALCOLO CONTRIBUTIVO

di Vincenzo Galasso

Il sistema pensionistico italiano non è certo un monolite immutabile. Ma piuttosto un impianto complesso e dinamico, modificato fin troppo spesso nel corso degli anni per adattarsi a nuove condizioni economiche e demografiche, con un profondo impatto sulle scelte degli individui. Ogni sua modifica va quindi ponderata con grande attenzione, perché produce effetti duraturi, come la storia degli ultimi cinquant'anni ci ha insegnato.

Negli anni 70, per far fronte alle numerose crisi industriali, il sistema pensionistico fu dotato di generosi meccanismi di prepensionamento, che consentivano a lavoratori anche solo cinquantenni di accedere alla pensione. I nuovi incentivi economici modificarono le scelte di dipendenti pubblici e privati, a prescindere dalle sorti del settore in cui lavoravano. L'età media di pensionamento tra gli uomini si ridusse da 63 anni e mezzo negli anni 70 a soli 60 anni negli anni 90. Pensato per agevolare le riconversioni industriali degli anni 70, il prepensionamento mostrava tutti i suoi effetti di lungo periodo.

Tuttavia, vent'anni di prepensionamenti e il contemporaneo aumento della longevità ponevano un onere finanziario insostenibile sul sistema previdenziale, che si trovava spesso ad erogare benefici pensionistici per più di due decenni a persone con carriere contributive molto limitate. La stagione delle riforme, inaugurata dalla riforma Amato nel 1992 sulla spinta della crisi finanziaria, si rendeva necessaria per riequilibrare il sistema. Uno degli effetti delle tante riforme (Amato, Dini, Prodi, Maroni e, Fornero) è stato l'aumento dell'età media di pensionamento, che nel periodo 2011-18 ha raggiunto per gli uomini quasi 62 anni.

Come adattare il nostro sistema

pensionistico alle sfide del prossimo decennio?

La prima sfida – strutturale e di lungo periodo – nasce dal cambiamento delle carriere lavorative e dalla scarsa crescita economica. Il sistema retributivo introdotto dalla riforma Dini nel 1995 garantisce pensioni generose in caso di carriere contributive lunghe e di crescita economica. Ma mal si adatta a un mercato del lavoro frammentato e alla bassa crescita economica.

La seconda sfida è già in atto da qualche anno. L'aumento dell'età di pensionamento ha creato una domanda di flessibilità in uscita dal mercato del lavoro. Quota 100 ha rappresentato una risposta – sbagliata – ad un'istanza giusta. Una risposta che si esaurirà nel 2021, ma che ha creato un precedente. Infatti, le proposte avanzate in questi giorni sono sempre confrontate a Quota 100.

Proviamo a disegnare una proposta possibile partendo invece

da due premesse. Aumentare la flessibilità in uscita è un obiettivo legittimo. Ma ancor più legittima è la necessità di mantenere la sostenibilità finanziaria del sistema, evitando sia di aumentare i contributi pensionistici, già oggi i più alti dei Paesi Ocse, che di creare ulteriori debiti da lasciare alle generazioni future.

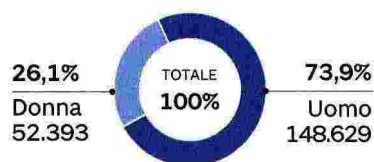
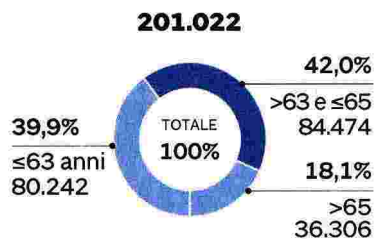
In realtà, in un sistema a ripartizione con calcolo contributivo, la proposta è molto semplice, quasi banale. Consentire il pensionamento ad un'età inferiore a quella statutaria, prevenendo però che il trattamento anticipato sia interamente calcolato con il metodo contributivo. Accade già per Opzione donna (si veda l'articolo nella pagina successiva) o per chi va in pensione interamente con il contributivo, se il trattamento è superiore a 1.300 euro.

Questa proposta, declinata nelle sue diverse forme (ad esempio con un minimo di 64 anni di età e 37/38 di contributi), ha il pregio di mantenere l'equità attuariale del sistema, poiché all'allungamento del periodo di riscossione della pensione si accompagna una corrispondente riduzione del trattamento. Ma ha anche un effetto di cassa sui conti pubblici. L'accesso alla pensione anticipata creerebbe un esborso di cassa addizionale per almeno un decennio (35 miliardi nei prossimi 16 anni, secondo la stima di Alberto Brambilla).

Se i conti pubblici non lo consentono, questa soluzione può essere decentralizzata usando il mercato, come già fatto nel 2018/19 con l'Ape volontario, che nella sua versione aziendale consentiva anche alle imprese di partecipare al finanziamento dell'uscita anticipata dal mercato del lavoro. Dopo la parentesi di Quota 100, è ora di tornare a proposte eque e sostenibili.

La carica dei «quotisti»

Le domande pervenute per quota 100



Fonte: elaborazione Upb su dati Inps all'11/11/2019

© RIPRODUZIONE RISERVATA