Il Sole 24 ORE

Quotidiano

Data 28-08-2020
Pagina 16
Foglio 1

IL MERCATO DEL LAVORO

USCITA SOFT PER I LAVORATORI PIÙ ANZIANI

di **Vincenzo Galasso**

Con il rientro dalle vacanze estive riemergono le difficoltà quotidiane. E ancora di più quest'anno, in cui il Covid ha sconvolto le nostre routine. Dopo la chiusura estiva, riapriranno fabbriche, esercizi commerciali, bar, ristoranti? I nostri figli torneranno tra i banchi (con o senza rotelle) di scuola? Ci saranno nuovi picchi della pandemia e nuovi lockdown? La grande incertezza coinvolge molti ambiti e richiede programmazione.

Consideriamo il mercato del lavoro. A fine marzo, ovvero dopo quasi tre settimane di lockdown, il 47% dei lavoratori italiani era a casa impossibilitato a lavorare. A metà aprile, la percentuale di lavoratori "fermi" è scesa al 34%. A metà giugno al 13,4%. Il momento di maggior crisi è stato gestito con il ricorso a cassa integrazione, bonus e sussidi vari, ferie, maternità. Ma cosa accadrà a settembre o quando le imprese potranno tornare a licenziare?

A partire dalla crisi petrolifera degli anni 70, la gestione delle crisi economiche – e soprattutto occupazionali – ha fatto largo uso dei pre-pensionamenti. Questa misura metteva d'accordo i sindacati, che incassavano generosi incentivi per i lavoratori anziani in uscita del mercato del lavoro, e le imprese, che conseguivano una forte riduzione del monte salari. Il costo dei pre-pensionamenti cadeva però sulle generazioni future, sotto forma di maggior spesa pensionistica e di contributi più elevati. Difficile credere che la tentazione non ritorni, magari sotto forma di staffetta intergenerazionale – un termine anch'esso coniato durante le crisi degli anni 70. Del resto, "Quota 100" – la misura simbolo introdotta due anni fa dal governo Lega-5Stelle – è una versione moderna dei pre-pensionamenti.

Tuttavia da allora qualcosa è cambiato. I vincoli del bilancio pubblico sono diventati più restrittivi. Le pressioni da parte dell'Ue sulla spesa previdenziale sono aumentate – come la recente negoziazione con i Paesi frugali sul Recovery Fund ha mostrato. Ingenti fondi europei arriveranno, ma la loro destinazione non potrà essere spesa previdenziale. Ci vorrà dunque un po' di inventiva per disegnare misure di gestione della forza lavoro – soprattutto anziana – nel post-Covid. L'obiettivo dovrà essere duplice: aiutare a sostenere la funzione e la produttività dei lavoratori anziani, possibilmente utilizzando anche fondi europei, e consentire loro di uscire dal mercato del lavoro con pensioni dignitose, ma senza gravare sul bilancio dello Stato.

Vediamo alcune soluzioni possibili.

Bloccati dalle misure di lockdown, molti lavoratori e imprese si sono aperti allo smart-working. Questa nuova forma di organizzazione di lavoro potrebbe essere usata soprattutto per i lavoratori over 55 – consentendo loro una maggiore flessibilità lavorativa e imprese minori costi per le imprese. Ma affinché possa funzionare, soprattutto nelle piccole e medie imprese, è necessario un piano nazionale con iper-ammortamento degli investimenti in dotazioni informatiche e formazione tecnica e organizzativa – indispensabili per uno smart-working efficiente e non solo di emergenza. Analogamente vanno considerate delle agevolazioni per le iniziative di *reskilling* dei lavoratori anziani, ad esempio con deducibilità fiscale del costo del personale per le ore lavorative impegnate nella formazione e la conferma del Bonus Formazione 4.0.

La pandemia ha evidenziato anche la necessità di provvedere alla prevenzione sanitaria, per tutti i lavoratori e in particolar modo per gli over 55. Bene pensare a fondi speciali per aziende che attuano piani di prevenzione della salute e di riqualificazione professionale per over 55 e che ridisegnano sedi o postazioni di lavoro per migliorare la vita lavorativa degli over 60.

Tuttavia, bisogna anche consentire ai lavoratori anziani di uscire dal mercato del lavoro. Un'uscita soft consiste nel ridurre orario – e stipendio – ai lavoratori prossimi alla pensione, che proseguono nella propria mansione, in un progetto aziendale o svolgono attività in enti no profit sul territorio. In questo caso, i contributi previdenziali sarebbero interamente versati per non pregiudicare la pensione futura. Ma è necessario considerare anche misure di completa flessibilità in uscita. Un utile strumento per lavoratori ed imprese potrebbe essere un anticipo pensionistico aziendale, che consenta l'uscita anticipata del lavoratore dal mercato del lavoro attraverso l'APE volontaria, in accordo con l'impresa che si fa carico delle spese per interessi e del premio assicurativo.

Per il mercato del lavoro post-Covid l'autunno è dietro l'angolo. Oltre a sussidi a pioggia e blocco dei licenziamenti, sarebbe (stato) utile iniziare a programmare le necessarie contro-misure.

Professor of Economics, Department of Social and Political Science
Bocconi University, Milano

© RIPRODUZIONE RISERVATA

045688

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.