

## **Pensioni, lavoratrici e lavoratori esodati: cerchiamo di capire insieme leggendo dati, opinioni e cercando soluzioni concrete**

*di Alessandra Servidori*

La questione dei lavoratori e delle lavoratrici esodati ha una sua origine nella riforma delle pensioni, modificata dal governo Monti in una situazione delle finanze statali a gravissimo rischio di collasso, intervenendo su una struttura – la riforma Dini del 1995, quindi 17 anni fa – che allora realizzava un assetto pensionistico sostenibile ma aveva il limite di applicarlo soltanto a chi avesse incominciato a lavorare dopo il 1978, lasciando che le generazioni precedenti continuassero a beneficiare del vecchio assetto, che comportava, e ha comportato, ingenti esborsi da parte dello Stato per mantenere in piedi il bilancio pensionistico dell’Inps. In molti in questi anni hanno avvertito che la grande iniquità di quella differenza di trattamento fra vecchi e giovani andava superata, senza però intervenire. Quella parificazione – atto di equità tra padri e figli – ha dovuto essere compiuta in modo repentino, in una situazione di gravità estrema nella quale la drasticità di mettere in sicurezza il sistema era indispensabile, non solo per noi, ma anche per dare agli osservatori stranieri la percezione immediata e inequivocabile della svolta che il Governo italiano stava imprimendo all’andamento del bilancio statale e in particolare a quello della spesa pensionistica. È utile ricordare che in quella manovra, oltre che l’estensione alla vecchia generazione del sistema “contributivo” di calcolo della pensione per la parte destinata a maturare dal 1° gennaio 2012 (cosa importantissima, che però nessun Governo precedente aveva fatto), vi era l’abolizione della possibilità del “pensionamento di anzianità”, cioè del pensionamento basato sul solo requisito contributivo, che prescindeva dal requisito di età anagrafica. L’importanza di questa misura è enorme: ancora nel corso del 2011 gli italiani che hanno fruito del pensionamento di anzianità (circa due terzi del totale dei pensionati fino a quell’anno) hanno fatto registrare un’età media di ritiro dal lavoro di **58 anni e tre mesi**. Inoltre in quella manovra si operò un brusco aumento dell’età ordinaria del pensionamento di vecchiaia, portata a 67 anni. Queste misure in materia di pensione di anzianità e di vecchiaia, che hanno applicato le regole già decise nel **1995 dalla riforma Dini** per le nuove generazioni anche a quelle dei cinquantenni e sessantenni e ha sanato una situazione insostenibile secondo la quale con 60 anni di età e 37 o 38 anni di contribuzione un lavoratore si fosse “guadagnato il diritto” alla pensione. Infatti se si considera che a 60 anni gli italiani hanno un’attesa media di vita di 23 anni se uomini, 24 se donne, è facile convincersi dell’insostenibilità della vecchia regola: come è possibile che 38 anni di contribuzione nella misura del 33% della retribuzione costituiscano un finanziamento sufficiente per una pensione pari a tre quarti o quattro quinti della retribuzione stessa, destinata a durare per 23 o 24 anni? È evidente che questo trattamento pensionistico può stare in piedi soltanto con un cospicuo contributo dello Stato: ed è infatti ciò che è accaduto per tutto il mezzo secolo passato, nel quale lo Stato ha contribuito ogni anno con l’equivalente di molte centinaia di miliardi di euro al pareggio di bilancio dell’Inps. Ma è altrettanto evidente l’iniquità di una spesa sociale dello Stato quasi interamente destinata a consentire il pensionamento a cinquantenni e sessantenni, come se queste fossero le situazioni di maggiore disagio sociale, mentre vengono trascurate quasi del tutto le vere situazioni di bisogno, quali quelle delle famiglie con persone disabili o con anziani non autosufficienti, oppure quelle della **maternità e dell’infanzia prive dell’assistenza essenziale**.

Il risultato di questa riforma è stato che si è bruscamente allontanato il momento del possibile pensionamento per i molti lavoratori di età vicina ai 60 anni che, secondo la vecchia disciplina, erano ormai prossimi a conseguirlo. Va ricordato che per tutti i lavoratori sessantenni che preferiscono continuare a lavorare e a guadagnare il proprio stipendio pieno – e sono molti – la riforma ha determinato un vantaggio, tanto rilevante per il benessere loro e delle loro famiglie quanto poco considerato nel dibattito in corso su questi temi. Ne sono però anche derivati due ordini di problemi transitori: uno riguarda le imprese che avevano fatto conto di poter prossimamente

licenziare per limiti di età uno o più dipendenti sessantenni o vicini a questa età, addetti a mansioni pesanti, e non possono più farlo nei tempi previsti; un altro ordine di problemi riguarda le persone che erano prossime alla pensione e prive di lavoro: soprattutto quelle che lo avevano perso o lasciato da poco tempo proprio perché prossime alla pensione e che hanno visto spostarsi in avanti di qualche anno la possibilità di fruirne.

Il problema dei **lavoratori ultrasessantenni in attività**, addetti a mansioni fisicamente pesanti, oppure comunque poco utili alle imprese da cui dipendono nelle mansioni fin qui svolte, dovrà essere affrontato con alcune possibili soluzioni e misure di cui si sta discutendo come per esempio:

- l'utilizzazione di questi lavoratori in nuove mansioni utili per l'azienda e non pesanti: per esempio in funzione di addestramento e assistenza per i *new entrants*; nel Centro e Nord-Europa il ridisegno delle mansioni per i lavoratori sessantenni costituisce oggetto di servizi specializzati in seno alle imprese maggiori, o di servizi offerti da agenzie specializzate; .
- la coniugazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale con un pensionamento parziale; .
- la trasformazione dei rapporti di lavoro con i sessantenni a tempo parziale, con contribuzione figurativa per la parte corrispondente alla riduzione retributiva e con impegno dell'impresa per l'assunzione di altrettanti giovani apprendisti (secondo un progetto elaborato da Assolombarda, attualmente allo studio del ministero del Lavoro);
- l'attivazione di servizi alle famiglie e alle comunità locali, svolti per mezzo di contratti di collaborazione continuativa, finanziati in parte mediante con il contributo dei soggetti stessi beneficiari dei servizi, in parte da Regioni o Comuni interessati, in parte dalle imprese i cui dipendenti sessantenni potrebbero essere in questo modo reimpiegati nei loro ultimi anni di lavoro (progetto sul quale un gruppo di lavoro da me coordinato sta preparando un progetto operativo e un disegno di legge). Ecc.

La questione dei **lavoratori privi di lavoro e vicini alla pensione alla fine del 2011**, per i quali il pensionamento si è allontanato di qualche anno, si articola in problemi specifici tra loro diversi, a seconda delle diverse possibili situazioni. Possiamo distinguere queste situazioni in due gruppi, a seconda che i lavoratori interessati siano, oppure no, "salvaguardati", cioè possano ottenere il pensionamento secondo le vecchie regole (a norma dell'articolo 24, comma 14, del decreto-legge c.d. "Salva-Italia", 6 dicembre 2011 n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2001 n. 214, o dell'articolo 6, comma 2-ter, del decreto legge 29 dicembre 2011 n. 216, convertito nella legge 24 febbraio 2012 n. 14).

**Leggendoci i dati forniti dagli Istituti possiamo verificare che i circa 65.000 "salvaguardati", ai quali continuano ad applicarsi le vecchie regole sono: .ss**

- **29.050** lavoratori licenziati che alla data del 4 dicembre 2011 godevano del trattamento di **mobilità** (ordinaria o "lunga") in virtù di accordi sindacali sottoscritti in data precedente, con prospettiva di cessazione del trattamento in corrispondenza con l'attivazione della pensione;
- **17.710** lavoratori licenziati che alla data del 4 dicembre 2011 godevano, in virtù di accordi sindacali precedenti, di un trattamento di sostanziale **prepensionamento erogato da fondi di solidarietà** (quale per esempio quello operante nel settore bancario);
- **10.250** lavoratori **autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione** per il raggiungimento del diritto alla pensione con provvedimento Inps precedente al 4 dicembre 2011;
- **6.890** lavoratori che hanno **risolto il rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2012 con incentivazione all'esodo** sulla base di accordi individuali o collettivi stipulati prima del 4 dicembre; 2011;

- **1.100** ex-dipendenti pubblici con 35 anni di anzianità ed **esonero quinquennale** dal servizio, o in **congedo biennale** straordinario;

A differenza dei “salvaguardati”, che sono individuati con precisione dalle norme sopra richiamate, quello dei “non salvaguardati” costituisce un insieme aperto, che potrebbe anche ricomprendere tutti coloro che hanno incominciato a lavorare prima del 1978, si trovano attualmente senza lavoro e si sono visti ritardare la data del pensionamento per effetto della riforma del dicembre 2011. **Qualsiasi delimitazione di questa categoria è arbitraria, non essendovi alcuna norma a cui si possa fare riferimento per determinarne i confini: questo è il motivo per cui negli ultimi mesi sono circolate in proposito le stime più disparate. Si è parlato in proposito di oltre 300.000 persone.** Per altro è evidente che “salvaguardare” tutti coloro che potrebbero essere ricompresi in questa categoria equivarrebbe a svuotare la riforma.

Per impostare un ragionamento si possono individuare alcune categorie di persone i cui programmi legati a una prospettiva di pensionamento a breve termine sono stati modificati dalla riforma del dicembre 2011:

- lavoratori nati nel 1952 o negli anni immediatamente successivi e attualmente **non al lavoro da un tempo rilevante**, che però alla fine del 2011 avevano raggiunto il requisito minimo di 20 anni di contribuzione per la pensione di vecchiaia, ma non ancora l’età minima o l’ammontare minimo di contribuzione per la pensione di vecchiaia, i quali pertanto con le vecchie regole avrebbero potuto aspirare al pensionamento entro il 2014 o il 2015; tra questi, secondo l’Inps ci sarebbero **173.100 lavoratori con più di 53 anni**, il cui rapporto di lavoro è cessato tra il 2009 e il 2011 per cause diverse: licenziamento, dimissioni spontanee o risoluzione consensuale incentivata (si stima che alla fine del 2011 più di due terzi di questi fossero disoccupati già da oltre un anno);
- **24.500 lavoratori** per i quali un accordo individuale o collettivo stipulato prima del 4 dicembre 2011, con o senza il sostegno di un fondo di solidarietà categoriale, avrebbe previsto la **cessazione del rapporto di lavoro in data successiva al 31 dicembre 2011** (in corrispondenza con il previsto pensionamento secondo le vecchie regole); alcuni di questi hanno cessato di lavorare nei primi mesi del 2012 e maturano i requisiti per la pensione secondo le vecchie regole nel 2013, altri invece sono ancora al lavoro, essendo prevista la cessazione del rapporto in un futuro prossimo, ma in alcuni casi anche fra due o persino tre anni;
- **122.750 lavoratori autorizzati ai versamenti volontari** per raggiungere il requisito minimo per la pensione di vecchiaia, non rientranti nel requisito posto dall’art. 24, comma 14 del d.l. n. 201/2011 – perché raggiungeranno la contribuzione e/o età minima necessarie dopo la fine del 2013 –, i quali secondo le vecchie regole avrebbero potuto aspirare a ottenere la pensione di vecchiaia prima dei 67 anni;
- **3.180 dipendenti pubblici beneficiari del congedo straordinario per l’assistenza a figli disabili**, che con le vecchie norme avrebbero potuto aspirare al pensionamento nei prossimi anni, mentre con le nuove dovranno attenderlo più a lungo .

Va osservato come la maggior parte dei casi di “non salvaguardati” riguardi lavoratori che, secondo le vecchie regole, non avrebbero comunque ottenuto la pensione prima del 2014 o del 2015; rientrano invece tra i “salvaguardati” quasi tutti coloro che la avrebbero invece ottenuta nel 2012 o 2013. Per questi casi, dunque, può essere sensato rinviare la questione al prossimo anno, per affrontarla quando si conosceranno meglio i dati rilevanti per la soluzione, concernenti le condizioni della finanza pubblica e quelle del mercato del lavoro.

Occorrerà, poi, individuare fra i circa 320.000 casi sopra classificati le situazioni particolari di confine per le quali si giustifica una deroga alle nuove norme e quelle che – pur non rientrando fra le prime – giustificano comunque un intervento speciale di sostegno del reddito. Per esempio, è

evidente che – se non vogliamo rimangiarcì la riforma – la maggior parte di quei 173.000 lavoratori devono essere aiutati non a ritirarsi in pensione, ma a rimanere attivi nel mercato del lavoro. E lo stesso vale almeno per quelli tra i 122.000 autorizzati alla contribuzione volontaria che matureranno il diritto alla pensione fra due o più anni. Comunque, sarebbe auspicabile nei casi individuati trovare la soluzione che non debba consistere in una deroga alla nuova disciplina pensionistica. Semmai potrebbe consistere in una norma speciale che estenda il trattamento di disoccupazione, nei limiti delle disponibilità finanziarie, e al tempo stesso istituisca alcuni forti incentivi all'ingaggio di queste persone: per esempio con esenzioni contributive, sgravi fiscali, una disciplina speciale che consenta un periodo di prova fino a un anno nel rapporto di lavoro dipendente, e che agevoli la costituzione di rapporti genuini di collaborazione autonoma continuativa con le amministrazioni locali, dove ne ricorrano gli elementi essenziali. **Vi è una offerta di lavoro maturo che può incontrare la domanda potenziale, soprattutto nel settore dei servizi alle famiglie e alle comunità. La nuova cultura del lavoro di cui il Paese ha urgente bisogno deve liberarsi dall'idea che per un sessantenne trovare un lavoro, anche magari a part-time, sia impossibile. Desidero solo ricordare che, nel corso del 2011 i contratti di lavoro denunciati agli uffici del lavoro sono stati oltre 10 milioni di cui un quinto a tempo indeterminato.**

*Alessandra Servidori*  
Giugno 2012