

Pension welfare da rip

Per i dirigenti il ricorso alla pensione di anzianità è spesso una scelta obbligata a fronte di processi di ristrutturazione aziendale ed espulsione dal mondo del lavoro

Scagli la prima pietra l'italiano in età di ragione che non abbia pronunciato in queste ultime settimane la parola "pensione"!

Lo hanno fatto, con fervore, gli esponenti del governo nell'illustrare il maxi-emendamento al disegno di legge delega in materia previdenziale che modifica il sistema di pensionamento per anzianità.

Lo hanno fatto, con critiche furiose, gli esponenti sindacali dopo aver constatato che sul tavolo della trattativa con il governo tutto era stato già definito.

Lo hanno fatto, con toni draconiani, i vertici di Bankitalia che hanno immediatamente eccepito che si tratta di una riforma per così dire "a babbo morto" perché esplicherà i suoi effetti reali solo tra 5 anni. Hanno però dimenticato di guardare in casa propria, visto che i dipendenti della Banca d'Italia fruiscono ancora, nonostante i principi di omogeneizzazione dei trattamenti più volte sbandierati, di regole differenziate e più favorevoli in materia di requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità.

Lo hanno fatto, con l'amaro in bocca, gli esponenti delle associazioni dei datori di lavoro, dopo aver constatato che la loro richiesta di modificare la pensione di anzianità si ritorceva contro di loro come un boomerang, visto che la proposta formulata dal governo li costringeva a mantenere in azienda dipendenti di età avanzata.

Lo hanno fatto, con rabbia, i lavoratori

di età compresa tra i 47 e i 53 anni, perché hanno visto allontanarsi di un quinquennio e senza gradualità il traguardo della pensione, senza capire perché deputati e senatori, con la scusante che si tratta di un assegno vitalizio e non di una pensione, percepiscono la pensione da parlamentare con 20 anni di versamenti a prescindere dall'età.

Lo hanno fatto, con indifferenza, le migliaia di giovani disoccupati o con lavori precari per i quali la pensione assomiglia più ad un miraggio che ad un salvagente per l'età avanzata.

Lo hanno fatto, con preoccupazione per il loro futuro, le migliaia di dirigenti per i quali la pensione di anzianità rappresentava l'unico ammortizzatore sociale a fronte dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale in corso presso tante aziende. Non c'era, d'altronde, di che meravigliarsi!

L'argomento è di quelli che scottano e trovare unanimità di consensi sulle soluzioni da adottare per dare ossigeno al nostro sistema previdenziale è impresa davvero impossibile.

Anche noi, d'altro canto, eravamo (e lo siamo tuttora) convinti che qualcosa comunque andasse fatto per garantire non solo alle generazioni future ma anche a quelle di età matura un futuro previdenzialmente meno incerto.

Alcune distorsioni del nostro sistema pensionistico, nate all'indomani della riforma del 1969, quando si ab-



i a rischio, rogettare



bandonò il sistema della capitalizzazione per quello cosiddetto a ripartizione e si introdusse la pensione di anzianità, dovevano prima o dopo venire a galla, aggravate dall'invecchiamento progressivo della popolazione, da una platea contributiva sempre meno affollata, dal fenomeno della denatalità e dall'arrivo al traguardo del pensionamento di schiere di lavoratori che, contrariamente a quanto avveniva in passato, potevano far valere contribuzioni piene e stipendi non più da terzo mondo.

Le riforme introdotte nel corso degli anni 90 (quella del governo Amato nel 1992, la riforma Dini del 1995 e quella del governo Prodi con la Legge Finanziaria per il 1998) hanno già ridisegnato la previdenza del terzo millennio e avevano preannunciato la scomparsa della pensione di anzianità che, come si sa, non è prevista per chi, entrato al lavoro dopo il 1995, andrà in pensione con il sistema contributivo.

Andava solo fatto qualche passo in avanti per anticipare i tempi - ci si perdoni il bisticcio di parole - della "messa in pensione" della pensione di anzianità. E per evitare traumi bastava graduare ancora più nel tempo il raggiungimento dell'obiettivo del requisito dei 40 anni di versamento per la pensione di anzianità; se così fosse stato, forse, le reazioni sarebbero state solo di facciata e non avrebbero assunto toni così esasperati da portare i sindacati confederali allo sciopero generale.

A chi, a difesa della proposta del Governo, obietta che esisterà ancora dopo il 2008 la possibilità di ottenere la pensione di anzianità con il requisito dei 35 anni di versamento e dei 57 anni di età, ma calcolata con il metodo contributivo, è facile ribattere che questa ipotesi appassionerebbe solo i masochisti della pensione, visto che se si dovesse optare per questa soluzione la rendita verrebbe tagliata di una percentuale che

oscilla tra il 20 e il 30 per cento rispetto ad una pensione calcolata con il metodo contributivo.

Nella vicenda, secondo i maligni, ha prevalso invece il desiderio di presentarsi ai partners europei e all'Ecofin con un "certificato" di buona condotta in materia previdenziale, utile forse per far dimenticare ben due leggi finanziarie fatte di condoni e di provvedimenti *una tantum*.

In questo quadro, fatto di giustificate recriminazioni e motivate lagnanze, i più danneggiati ci appaiono certamente i lavoratori che rivestono la qualifica di dirigente ed i motivi sono ampiamente illustrati nel documento che "Manageritalia" ha approvato sull'argomento.

Su di loro pesa, infatti, da un lato, l'assenza dei cosiddetti "regimi di protezione dell'impiego", vale a dire l'insieme delle norme che impongono vincoli legali alla facoltà di licenziamento da parte dei datori di lavoro e, dall'altro, la mancanza di interventi a sostegno del reddito nel caso di licenziamento, vale a dire i "sussidi di disoccupazione".

Nei paesi dell'Unione Europea la situazione è diversificata: mentre i paesi dell'Europa continentale (Francia, Germania, Belgio) rivelano un sistema di sussidi piuttosto generoso e un grado di severità nel "regime di protezione dell'impiego" vicino alla media europea, i paesi dell'Europa meridionale (Spagna, Grecia e Portogallo) mostrano invece "regime di protezione dell'impiego" molto rigidi e al tempo stesso sussidi di disoccupazione scarsamente generosi. All'estremo opposto troviamo i paesi Scandinavi e l'Inghilterra, che presentano sussidi generosi a fronte di una debole protezione dell'impiego.

Il nostro paese, in questo quadro, si presenta in modo anomalo, sposando ambedue le tesi. A fronte dei vincoli normativi e contrattuali sulla libertà di licenziamento per le qualifiche diverse da quelle dirigenziali, si offre al lavoratore che ha perso il posto di lavoro un complesso e articolato sistema di prestazioni previdenziali (i cosiddetti "ammortizzatori sociali") create, nel corso di circa 50 anni, per garantire al lavoratore un surrogato dello stipendio perduto.

Le forme assunte da questi ammortizzatori sono differenziate per importo, requisiti, durata e, addirittura, per il settore produttivo di appartenenza del lavoratore. Si va dall'indennità di disoc-



RIFORMA DELLE PENSIONI

cupazione alla cassa integrazione, dal sussidio erogato dall'Inps per i lavoratori socialmente utili alla recentissima prestazione denominata "reddito minimo di inserimento", dall'indennità di mobilità ai prepensionamenti. In alcuni casi, questa specie di paracadute accompagna il lavoratore licenziato sino al momento della pensione come avviene per l'indennità di mobilità, "lunga" o "breve" che sia, corrisposta agli impiegati e agli operai del settore industriale e per talune aziende commerciali, a forme particolari di prepensionamento come avviene per i lavoratori del settore del credito che, attraverso procedure di esodo, percepiscono fino alla pensione un trattamento economico, a carico degli Istituti di credito, del tutto simile alla retribuzione.



Va detto, per inciso, che nonostante questo articolato sistema, all'Italia spetta la "maglia nera" per la tutela offerta ai senza lavoro. In un recente studio dell'Ocse (Organizzazione internazionale per la cooperazione e lo sviluppo economico) è emerso che nel nostro paese un "single" quarantenne che resta disoccupato dopo vent'anni di lavoro può infatti contare solo su poco più di un terzo del normale reddito (in percentuale il 36%). In classifica siamo secondi solo all'Irlanda, che garantisce una percentuale media del salario del 33%, e siamo addirittura superati dalla Polonia (38%) che solo da poco si è aperta all'economia di mercato. La "maglia rosa" di questa particolare classifica spetta, invece, al Lussemburgo con una percentuale di reddito offerta al disoccupato pari all'82%.

In Italia, esclusi da ambedue i sistemi di tutela, invece, i dirigenti.

Da un lato, infatti, il rapporto fiduciario che il dirigente ha con i vertici aziendali lascia molte libertà al datore di lavoro nella possibilità di licenziare, dall'altro, invece, non sono previsti, per la categoria, quegli ammortizzatori sociali riconosciuti, invece, agli altri lavoratori. È quindi logico che, proprio per l'assenza di queste forme di tutela giuridica ed economica del reddito da lavoro, il ricorso alla pensione di anzianità da parte dei dirigenti non è, spesso, una scelta volontaria ma solo un percorso obbligato per fronteggiare la perdita del posto di lavoro, vista l'impossibilità di ricollocarsi sul mercato ad una certa età e la spietata concorrenza di consulenti e "co.co.co." Poco rilievo ha l'obiezione che essi sono dei "privilegiati". Forse, l'affermazione vale per i "top manager", che stipulano contratti atipici e godono, in cambio dei rischi

che assumono nei confronti dell'impresa, di retribuzioni che compensano anche la possibile perdita del posto di lavoro; non vale certo, invece, per la maggioranza dei dirigenti che non appartiene alla classe del "top management". Altrettanto contestabile è il luogo comune sul fatto che, per i dirigenti, non si tratta quasi mai di licenziamenti ma di dimissioni corroborate da sostanziosi incentivi a lasciare il disturbo e a cercare altrove un posto di lavoro. Questa prassi, anche se perseguita da talune imprese, non solo dipende dalle scelte di politica aziendale ma non rappresenta, comunque, un mezzo di tutela, visto che è sempre nella potestà del datore di lavoro dare il benserivito ai propri dirigenti, senza essere obbligato, per legge o per contratto, a ricompensare con benefici economici il danno che deriva dalla perdita del posto di lavoro.

Proprio per queste considerazioni la riforma al pensionamento per anzianità, così come formulata, non può trovarci d'accordo, a meno che non siano previste forme di tutela per chi, licenziato, correrebbe il rischio di trovarsi senza lavoro e senza pensione. Se è, infatti, vero che non è proponibile un "distinguo" in materia di requisiti per la pensione di anzianità tra chi riveste la qualifica di dirigente e gli altri lavoratori, invocando una "specificità della categoria" difficile da comprendere, qualcosa va fatto sul fronte dei cosiddetti ammortizzatori sociali, proprio appellandosi a quel principio di omogeneizzazione dei trattamenti previdenziali tra le categorie. L'introduzione di indennità sostitutive del salario perduto, diverse da quella forma di elemosina che è l'indennità di disoccupazione, diventa, a fronte delle modifiche introdotte ai requisiti per la pensione di anzianità, un obiettivo irrinunciabile. Per di più, esso va conquistato al più presto e, comunque, nel quadriennio che ci separa dal 2008, se si vuole salvaguardare quei dirigenti che, toccati dalle nuove regole sulla pensione di anzianità, si troverebbero, a fronte di un licenziamento ed all'impossibilità di trovare una nuova occupazione, nella prospettiva, non certo allegra, di versare contributi volontari per un considerevole numero di anni oppure attendere il compimento dei 65 e 60 anni, rispettivamente per uomini e donne, per la pensione di vecchiaia. L'esperienza di ciò che è avvenuto nel settore del credito può essere di aiuto. Nel mondo bancario, che più di ogni altro negli ultimi anni è stato sconvolto da ristrutturazioni, fusioni e acquisizioni, il Fondo di solidarietà, creato per gestire gli esuberanti, sta funzionando come ammortizzatore sociale, fornendo anche ai dirigenti bancari maggiore serenità a fronte dei rischi di licenziamento. Anche i numeri ci confortano: secondo uno studio del Fondo Mario Negri, mentre i dirigenti del terziario che potenzialmente raggiungeranno i requisiti per il pensionamento di anzianità Inps nel quinquennio 2003/2007 sono 8.328, sono poco meno di 9.000 coloro che potrebbero essere toccati dall'innalzamento da 35 a 40 anni del requisito contributivo richiesto per la pensione di anzianità e nei cui confronti occorre prevedere strumenti di tutela del salario in caso di perdita del posto di lavoro.

Servizio studi Manageritalia