

Esempi di pensionamento parziale in Europa

di Tadini Luisa

Il disegno di legge presentato, in data 21 marzo 2013, dai Senatori Giorgio Santini e Rita Ghedini e rubricato “Interventi per l’accesso flessibile e graduale alla pensione ai fini dell’invecchiamento attivo e della solidarietà intergenerazionale” (per approfondimenti si rimanda a M.C. AMORIGI –R. ZUCARO, *La solidarietà intergenerazionale tra part time e staffetta: commento al DDL Santini-Ghedini del 21 marzo 2013*, in questo Bollettino Speciale), prevede anche il cd. *part time* incentivato per l’accompagnamento alla pensione (cfr. artt. 1 e 2), istituito peraltro non nuovo nel panorama europeo.

Può rivelarsi interessante condurre una (pur sommaria) rassegna delle diverse previsioni legislative adottate da alcuni stati in materia di pensionamento *part-time*, discipline che disegnano una geografia articolata e plurale degli assetti normativi nella struttura delle modalità di calcolo della pensione e dei requisiti richiesti per accedervi.

Gli interventi sono il risultato di decisioni di carattere politico, variabili nel tempo, che si riflettono nella disomogeneità delle singole normative e delle soluzioni nazionali adottate.

Per i paesi che ne accolgono lo schema, esso consente di raggiungere l’obiettivo dell’innalzamento dell’età pensionabile attraverso margini di scelta individuale; oppure, ove si collochi prima della fascia di età minima prevista per il pensionamento pieno, il pensionamento parziale costituisce mezzo per rendere meno brusca la cessazione dell’età lavorativa, configurando una sorta di pensionamento graduale.

La dottrina (v. G. GEROLDI, *Le integrazioni al reddito dei lavoratori anziani*, in *Diritto ed economia dello Stato Sociale*, Supplemento al n.3/2002, 15-40) ha creato diverse classificazioni, che distinguono gli schemi in base a vari criteri quali le regole di funzionamento e le condizioni di eleggibilità, oppure la provenienza delle risorse finanziarie -trasferimenti del bilancio pubblico o da fondi privati- o, ancora, in base all’integrazione, totale o parziale del reddito, con o senza penalizzazioni. Peraltro, si consideri che gli schemi sono definiti “opzionali” quando il soggetto è libero di scegliere quando ritirarsi e “condizionati” quando il diritto alla prestazione è subordinato ad ottenere una qualificazione di un soggetto terzo.

Tabella 1: Schemi di pensionamento parziale

Paese	Anno di introduzione	Età di accesso	Requisiti	Orario di lavoro e retribuzione	Ammontare pensione parziale
Francia	- 1988 -Riforma pensionistica 9/11/10	Età legale di pensionamento, ora innalzata gradualmente dai 60 anni fino ai 62 anni.	-Età legale di pensionamento -copertura assicurativa convalidata nell'ambito dell'assicurazione pensionistica obbligatoria.	Orario ridotto inferiore all'80% (scaglioni)	Pensione calcolata in base all'orario di lavoro svolto: -30%:P.T.60-80% -50%:P.T.40-60% -70%:P.T. < 40% Dopo il ritiro definitivo, ricalcolo della pensione con i contributi versati durante il pensionamento graduale.
Danimarca	1979 (1987) PREPENSIONA MENTO PARZIALE in fase di	60-65 anni (prima dell'età normale di pensionamento)	- Età: 60-65 anni - Residenza in Danimarca -Lavoratore dipendente: occupato a tempo pieno	<u>Lavoratore dipendente</u> : ore settimanali tra 12 e 30 . (ridotto di almeno 7 ore o	Pensione proporzionale alla riduzione dell'orario di lavoro e calcolata in relazione all'indennità di

	esaurimento (solo nati ante '59)		per almeno 10 degli ultimi 20 anni (partecipazione allo schema supplementare ATP) e aver lavorato almeno 18 degli ultimi 24 mesi in Danimarca -lavoratore autonomo: occupato a tempo pieno negli ultimi 5 anni, di cui almeno quattro in Danimarca e stato di lavoratore autonomo almeno per 9 mesi ultimo anno .	del 25%) <u>Lavoratore autonomo</u> : non superiore ad una media di circa 18,5 ore a settimana	disoccupazione.
Danimarca	Attuale programma di PREPENSIONAMENTO VOLONTARIO (Efterløn) Regolamento modificato più volte.	Età: 60-65 anni (dal 2019 al 2022 saranno portati a 62 – 65)	-Età 60-65 (poi 62-65) - almeno 25 anni di contributi versati ai fondi di assicurazione contro la disoccupazione.		La prestazione corrisponde all'indennità di disoccupazione(Limite massimo del 91% e differenziato per lavoratori full-time e part-time) Raggiunti i 65 anni la pensione di vecchiaia non è cumulabile.
Germania 1°schema	1992	Eta: 63 anni	- 63 anni - requisiti contributivi elevati	L'orario può essere ridotto di 1/3, 50% o 2/3	1/3, 50% o 2/3 della pensione, come la riduzione dell'orario.
Germania 2°schema	Legge sul lavoro part-time per gli over55 ("Altersteilzeitgesetz"/AltTZG) del 1996 : schema valido fino al 31/12/2009. Ora il Governo sta valutando altri schemi di pensione parziale.	Dai 55 anni (schema aperto fino al 2009) – ai 65 anni	- Disoccupazione - Contributi per almeno 36 mesi negli ultimi 5 anni	Ore lavorate ridotte al 50%	Reddito pari al 70% dell'ultimo salario a tempo pieno, integrabile con accordi sindacali. L'Agenzia Federale del Lavoro pagava il restante 20% se il posto vacante veniva colmato con un disoccupato o un giovane al primo impiego (o un apprendista per PMI)
Svezia	1976:	Dai 61 anni (finestra di pensionamento 61-67)	Non è richiesto alcun requisito particolare	Orario di lavoro può essere ridotto del 25%, 50% o 75%	25%, 50% o 75% della pensione piena
Finlandia	1987 nel settore privato e 1989 nel settore pubblico.	58 – 67: non oltre l'età massima di pensionamento (finestra di età per l'inizio del pensionamento è 63 anni senza penalizzazione)		Orario di lavoro ridotto fino a 16-28 ore settimanali e reddito da lavoro ridotto al 35-70% dei periodi precedenti.	Pensione pari al 50% del reddito da lavoro perso.
Spagna		Dai 60 anni (la normale età di pensionamento è 60 anni, ma per la pensione piena servono 65 anni o 40 di anzianità contributiva), ma anche oltre i 65 anni.	- Aver diritto alla pensione di vecchiaia	orario di lavoro e salario ridotti dal 25% all'85%	Pensione proporzionale alla riduzione dell'orario di lavoro.
Spagna	Riforma pensionistica 2006 (valido fino al 2013)	Età tra 61 anni (da 60 anni per gli assunti post 1967) e i 64 anni . Dai 65 anni se si combina part time e lavoro, si percepisce un aumento.	- Età tra 61 e 64 - riduzione orario - assunzione di un altro dipendente - anzianità lavorativa di almeno 6 anni presso quel datore di lavoro e almeno 30 anni di contributi .	Orario di lavoro ridotto tra il 25% e il 75%.	
Spagna	Riforma '11, che entrerà in vigore nel 2013 con gradualità.	Età: dai 63 anni (61 in situazioni di crisi).	- Età 63 anni - 33 anni di contribuzione - non consentito se importo inferiore a pensione minima.		Si applicano coefficienti di riduzione della pensione.

Fonti: OCSE, *Pension at a glance*, 2011, in www.oecd.org; ITALIALAVORO S.P.A., UNIONE EUROPEA, MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI, FONDO SOCIALE EUROPEO, *Rapporto di Benmarking sull'invecchiamento attivo in Europa*, novembre 2011, in www.bancadati.italialavoro.it; G. GEROLDI, *Le integrazioni al reddito dei lavoratori anziani*, in *Diritto ed economia dello Stato Sociale*, Supplemento al n.3/2002, 15-40; E. FORNERO, C. MONTICONE, *Il pensionamento flessibile in Europa*, in *Verso il nuovo welfare: obiettivi e strategie*, *Quaderni europei sul nuovo welfare*, febbraio 2007, n. 7, in <http://www.newwelfare.org>; D. ZACCARIA, *Traiettorie dal lavoro alla pensione in Italia, Germania, Danimarca e Regno Unito*, in *Stato e Mercato*, 2009, 63- 93.

La tabella n. 1 illustra, senza alcuna pretesa di esaustività, le caratteristiche fondamentali delle disposizioni previste da parte di alcuni paesi, classificati in virtù della loro adesione allo schema di pensionamento parziale.

Il primo paese europeo che ha introdotto una forma di pensione “ridotta” è stato nel 1976 la Svezia (cfr. E. WADENSJ, *Le pensioni e il lavoro a tempo parziale in Svezia*, in *Quaderni Europei sul nuovo Welfare*, Quaderno n. 5 / 2006, in www.newwelfare.org e S. TRUCCHI, *Il pensionamento graduale: non bastano le leggi*, in www.cerp.unito.it).

In Francia, Danimarca e Finlandia l’istituto è stato, invece, adottato solo verso la fine degli anni Ottanta, mentre il legislatore tedesco lo ha disciplinato per la prima volta nel 1992 (Si vedano E. FORNERO-C. MONTICONE, *Il pensionamento flessibile in Europa*, in *Verso il nuovo welfare: obiettivi e strategie*, *Quaderni europei sul nuovo welfare*, febbraio 2007, n. 7, in <http://www.newwelfare.org> e AA.VV., *Rapporto di Benmarking sull'invecchiamento attivo in Europa*, novembre 2011, in www.bancadati.italialavoro.it; OCSE, *Pension at a glance*, 2011, in www.oecd.org).

Alcuni stati hanno, inoltre, rivisitato più volte la materia, alla luce delle riforme pensionistiche attuate (Cfr. OCSE, *Pension at a glance*, 2011, in www.oecd.org; AA.VV., *Rapporto di Benmarking sull'invecchiamento attivo in Europa*, novembre 2011, in www.bancadati.italialavoro.it; FORNERO -C. MONTICONE, *Il pensionamento flessibile in Europa*, in *Verso il nuovo welfare: obiettivi e strategie*, *Quaderni europei sul nuovo welfare*, febbraio 2007, n. 7, in <http://www.newwelfare.org>).

Analogamente a quanto previsto per il trattamento pensionistico “pieno”, anche per l’accesso alla pensione parziale sono previsti alcuni requisiti, tra i quali si collocano *in primis* l’età e/o l’anzianità contributiva. In particolare, per quanto riguarda la fascia di età prevista per l’accesso, si può osservare come, in alcune nazioni (Danimarca, Finlandia, Germania), il pensionamento graduale sia consentito prima della finestra di età da cui è possibile il ritiro completo dall’attività lavorativa. Tale previsione sembra perseguire l’obiettivo di evitare, ove possibile, il ricorso al pensionamento anticipato, garantendo una maggiore sostenibilità del sistema previdenziale, e assicurare, al contempo, ai lavoratori l’alternativa di un percorso graduale di uscita dal mercato del lavoro, evitando la dispersione di professionalità lavorative.

In altri ordinamenti (Svezia, Francia, Spagna) invece, tale possibilità è consentita all’interno di un ampio intervallo di età, configurando combinazioni diversificate in ordine ai tempi e alle modalità. Ai requisiti di età, in Francia si sommano quelli relativi all’anzianità contributiva, mentre la Danimarca prevede il requisito di residenza e lo svolgimento dell’attività lavorativa all’interno del paese per un periodo di tempo determinato (Cfr: *Pension at a glance*, 2011, in www.oecd.org; S. BUFFETEAU-P. GODEFROY, *Conditions de départ en retraite selon l’âge de fin d’études: analyse prospective pour les générations 1945 à 1974*, Direction des Études et Synthèses Économiques, INSEE Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Working Paper G 2005/01).

Tutti gli stati esaminati impongono restrizioni sull’orario di lavoro settimanale svolto dal lavoratore che percepisce la pensione ridotta, pur prevedendo fasce all’interno delle quali scegliere la combinazione preferita.

In merito alle modalità di calcolo della pensione che può essere percepita contestualmente al reddito da lavoro “ridotto”, si può osservare che, in genere, l’ammontare è inversamente proporzionale al

numero di ore lavorate (Germania, Danimarca, Spagna e Svezia) o direttamente legato al reddito da lavoro perso a causa della riduzione di orario (Finlandia).

In Danimarca l'ammontare della pensione parziale è rapportato al sussidio di disoccupazione, attraverso l'applicazione di una quota calcolata in base alla riduzione dell'orario lavorativo, conferma della stretta connessione che l'istituto presenta con le misure di politica del lavoro.

La Francia, invece, prevedeva l'applicazione di scaglioni, all'interno dei quali il lavoratore può scegliere per quanto tempo dedicarsi all'attività lavorativa.

È appena il caso di accennare al recente *contrat de génération* francese, poiché non prevede la trasformazione, da parte del lavoratore *âgé*, del proprio rapporto di lavoro in *part time* (l'azienda assume un giovane con meno di 26 anni e garantisce il contestuale mantenimento del lavoratore *over 57* fino al raggiungimento dell'età pensionabile).

Dal quadro disegnato, pare potersi desumere che anche gli schemi di pensionamento parziale potrebbero costituire un buon metodo per incrementare l'offerta di forza lavoro, valorizzando abilità e *skills* dei lavoratori più anziani, consentendo loro, al contempo, una maggiore flessibilità per dettare tempi e modi dell'inevitabile transizione dal mondo del lavoro al pensionamento.

Tuttavia, per consentire che il pensionamento ridotto non replichi le misure onerose per il sistema pensionistico adottate nel passato – ci si riferisce ai prepensionamenti –, deve essere accompagnato da meccanismi di correzione attuariale dei benefici, che consentano, a parità delle altre condizioni, un calcolo della pensione neutrale, senza alcun premio o penalità.

In sostanza, l'ammontare della pensione dovrebbe considerare la minore o maggiore entità di contributi versati e l'orizzonte temporale di corresponsione del trattamento pensionistico, premiando la scelta di ritardare l'età di pensionamento e, per converso, penalizzando la decisione contraria.

A questo punto, tuttavia, un'obiezione che si potrebbe rivolgere ai sistemi di pensionamento graduale attiene alle possibili implicazioni in termini di "adeguatezza" della pensione, qualora la "finestra" di accesso sia troppo bassa e l'accantonamento contributivo insufficiente a garantire al pensionato di far fronte alle sue necessità in età anziana.

Per ovviare a tale inconveniente, si potrebbero prevedere "importi soglia" prestabiliti, quale condizione per consentire al pensionato di esercitare la facoltà di ritirarsi dall'attività lavorativa (La Riforma Dini contemplava una previsione simile, nel consentire l'accesso alla pensione di vecchiaia prima del sessantacinquesimo anno di età solo se il soggetto avesse maturato il diritto ad una pensione dell'importo di almeno 1,2 volte l'assegno sociale). Non esistono soluzioni predeterminate in materia, in grado di rispondere all'interrogativo sulla reale efficacia dell'istituto in esame. Tuttavia, attingere al serbatoio delle esperienze dei paesi d'Oltralpe può contribuire allo sviluppo di soluzioni innovative e "di qualità", che individuino le criticità dell'istituto e siano in grado di superarle.

Luisa Tadini

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo