

Punti sul vivo dalle osservazioni critiche secondo le quali il verbale d'intesa sulle pensioni sottoscritto il 28 settembre scorso si prende cura solo dei pensionati ed ancor più dei pensionandi, i sindacati hanno reagito con le medesime argomentazioni che avrebbe usato la solita casalinga di Voghera (per la quale nutriamo tanto rispetto e considerazione, non avendo noi alcuna responsabilità nella circostanza per la quale questa signora è diventata la pietra di paragone del pensiero banale). “Non è vero! – hanno affermato in coro, indignati ed offesi, i dirigenti confederali – **“Abbiamo salvaguardato l’equità intergenerazionale, perché, consentendo ai lavoratori anziani di ritirarsi in anticipo, si creano posti di lavoro per i giovani**, dal momento che il flagello della disoccupazione giovanile è determinato in larga misura dalle nuove regole del pensionamento *made by* Fornero che hanno condannato i lavoratori a stare attaccati alle macchine, persino se ormai assistiti dalle badanti”. Sul sito della Cisl, addirittura, scorre un video accompagnato da un’allegria musicchetta a testimonianza dei benefici (indiretti?) a favore dei giovani. Del resto, perché prendersela con organizzazioni sindacali che fanno il loro mestiere e difendono il lavoro svolto nel corso di tanti mesi di confronto con il Governo? E’ una fortuna – tutto sommato – che il “pallino” delle pensioni sia tornato nelle mani delle confederazioni (che almeno sanno quello che fanno), mentre fino ad oggi era divenuto monopolio dei conduttori di talk show televisivi che lo gestivano al solo scopo di fare *audience*, ad ogni costo, solleticando gli “spiriti animali” della demagogia e dell’invidia sociale.

Del resto, **non c’è da stupirsi di questo atteggiamento dei sindacati, quando ad imboccarli è l’Inps che nel Rapporto 2016 scrive: “Un sistema previdenziale flessibile favorirebbe il turnover tra vecchie e nuove generazioni e darebbe impulso ad un mercato del lavoro asfittico** per effetto di una crisi economica dalla quale si fa fatica ad uscire definitivamente”. Non neghiamo, in sintesi, che negli ultimi due decenni le divaricazioni più marcate tra il tasso di occupazione della fascia di età a ridosso del pensionamento e quello delle altre coorti anagrafiche siano coincise con le riforme pensionistiche.

Basterebbe consultare il **Focus n. 6/2016** dell’Ufficio parlamentare del bilancio (**UPB**) che ha compiuto una puntuale ricognizione del dibattito e delle proposte in tema di flessibilità del pensionamento. “Naturalmente – precisa l’**UPB** – è difficile stabilire un nesso diretto di causalità. Sulle tendenze incide, almeno a partire dal 2008 (anno di deflagrazione della crisi), lo stato dell’economia. In ogni caso, la possibilità che tale nesso esista è stata ampiamente dibattuta e qualche indicazione si può trarre ripercorrendo la letteratura economica”.

E a questo punto l'**UPB** ripercorre le opinioni prevalenti a proposito dell'*active aging*. Riforme che promuovono il prolungamento della vita attiva, trovano un importante supporto nel filone della letteratura noto come *lump of labor fallacy* (nel seguito "**LLF**"). Secondo questa letteratura - sottolinea l'**UPB** - gli aumenti di occupazione degli anziani non sottraggono spazio alle altre fasce di età. Al contrario, carriere lavorative più lunghe e tassi di occupazione più alti per gli anziani sarebbero associabili a maggiori opportunità lavorative e a più elevati tassi di occupazione per i giovani, senza che emerga uno spiazzamento generazionale (*crowding-out*). **Simmetricamente, politiche di prepensionamento sono inefficaci o addirittura dannose nel promuovere l'occupazione dei giovani.**

Le spiegazioni più ricorrenti della teoria del LLF sono di tre tipi. In primo luogo, si evidenzia **che le forze di lavoro di diversa età non sono omogenee per capacità e vocazioni e che quindi le diverse generazioni sono complementari - prosegue il testo - più che sostituibili all'interno degli organici**. In questa prospettiva, un *turnover* generazionale incentivato o addirittura indotto da misure di prepensionamento potrebbe squilibrare la composizione delle forze di lavoro e avere effetti negativi sulla produttività. **In secondo luogo, una più elevata spesa per pensioni si tradurrebbe, se finanziata a ripartizione (*pay-as-you-go*), in maggiori imposte e/o contributi obbligatori, con effetti distorsivi sia sul lato dell'offerta di lavoro sia sul lato della domanda. Infine, viene chiamata in causa anche la composizione della spesa pubblica per *welfare*** che, quando risulta sbilanciata eccessivamente sul capitolo pensioni per eccesso di uscite ad età basse, manca di sufficienti risorse da dedicare agli altri istituti di *welfare* (politiche attive e passive del lavoro, conciliazione vita-lavoro, politiche per la famiglia e le non autosufficienze, formazione, ecc.). In alcuni autori, poi, **si riscontra anche una quarta spiegazione dell'insussistenza di un collegamento, sia pure indiretto, tra prepensionamenti e nuova occupazione**: la spiegazione chiama in causa il disincentivo ad accumulare capitale umano quando questo può essere utilizzato su una vita lavorativa di durata inferiore. Nel tempo, questo disincentivo si tradurrebbe in minore qualità delle forze di lavoro e in minore crescita, con più scarse possibilità occupazionali per tutti.

Per obiettività l'**UPB** dà conto anche di opinioni diverse, citando alcuni studi recenti, tra cui un contributo di Boeri, Garibaldi e Moen, il quale utilizza dati Uniemens e confronta l'andamento delle assunzioni di giovani tra imprese che differiscono per numero di occupati bloccati dall'inasprimento

dei requisiti pensionistici. **Varie tecniche econometriche (doppie differenze, propensity score matching, rolling regressions su dimensione impresa, ecc.) fanno emergere un forte e significativo effetto negativo sulle assunzioni di giovani: un rinvio di cinque anni-lavoratore (ad esempio un lavoratore bloccato per cinque anni o due lavoratori bloccati per due anni e mezzo, ecc.) implicano un giovane assunto in meno.** Proiettando tali risultati sull'insieme delle imprese con più di quindici dipendenti del settore privato rimaste attive per tutto il periodo 2008-2014, gli autori stimano che la riforma del 2011 avrebbe ridotto le assunzioni di giovani di 37mila unità, circa un quarto del calo delle assunzioni di giovani registrato nel periodo.

Ad avviso di chi scrive, pur non sottovalutando il numero di nuove assunzioni (stimate) in più, **è il caso di domandarsi se il “gioco valesse davvero la candela” (in considerazione pure degli oneri richiesti da misure sulla flessibilità in uscita) in un Paese come l'Italia che ha livelli di occupazione dei lavoratori anziani (60-64 anni) più bassi (31%, anche se dieci anni or sono era di poco inferiore al 19%) della media europea (35%) e di quella dei membri dell'OCSE (43%).** Quando, poi, è sempre più evidente - a fronte dei dati della demografia, della struttura della popolazione e dell'attesa di vita - che il prolungamento della vita attiva (mediante l'aumento dell'età pensionabile) è anche un'imprescindibile esigenza del mercato del lavoro.

Giuliano Cazzola

Membro del Comitato scientifico ADAPT

Docente di Diritto del lavoro UniECampus

Scarica il **PDF** 