

Nel contesto europeo e in quello nazionale è ormai evidente come i programmi di pensionamento part-time contribuiscono a rendere i sistemi pensionistici sostenibili e adeguati e motivano le persone a estendere la loro vita lavorativa[1]. Oltre la metà degli Stati membri dell'UE e la Norvegia hanno sistemi nazionali e di settore, che introducono misure di pensionamento anticipato legate a rapporti di lavoro parziale. Quasi due terzi dei cittadini dell'UE dichiarano che li attrae di più combinare un pensionamento anticipato con una forma di lavoro part-time, piuttosto che lavorare a tempo pieno fino al raggiungimento dell'età pensionistica. Tuttavia, nessun regime nazionale europeo è stato univocamente identificato quale miglior sistema efficace per tutti i rispettivi cittadini. **Gli schemi e le forme possono variare di Stato in Stato per quanto riguarda le modalità attuative e la copertura finanziaria; ma la logica e *ratio* sottostante è identica per tutti gli Stati membri: attivare e motivare le persone a continuare a lavorare fino alla l'età pensionistica obbligatoria e oltre.**

In molti Stati membri dell'UE, le riforme di flessibilità pensionistica hanno migliorato la sostenibilità dei sistemi previdenziali. Queste riforme nascono dall'affrontare la crisi demografica europea e sono il tentativo di risposta a vari problemi. Infatti, con il congelamento e la riduzione delle prestazioni pensionistiche è diminuita l'adeguatezza dell'intero sistema, e l'aumento dei contributi necessari per il pensionamento mette pressione sui costi del reddito e dei salari. L'allungamento della vita naturale e il conseguente innalzamento dell'età pensionabile ha messo in crisi le società europee. Molte persone non sono in grado o sono demotivate a lavorare fino all'età della pensione obbligatoria. Quest'ultima è genericamente definita come l'età in cui le persone hanno diritto alla pensione di vecchiaia secondo il regime previdenziale dello Stato Membro, che sia retributivo, contributivo o misto. Dunque, l'età pensionistica dipende da Stato a Stato[2], ma in generale in tutti gli Stati europei è avvenuto l'innalzamento della soglia per la pensione obbligatoria. Ciò significa che la partita per la sostenibilità del sistema previdenziale si gioca a livello europeo in tutti gli Stati Membri.

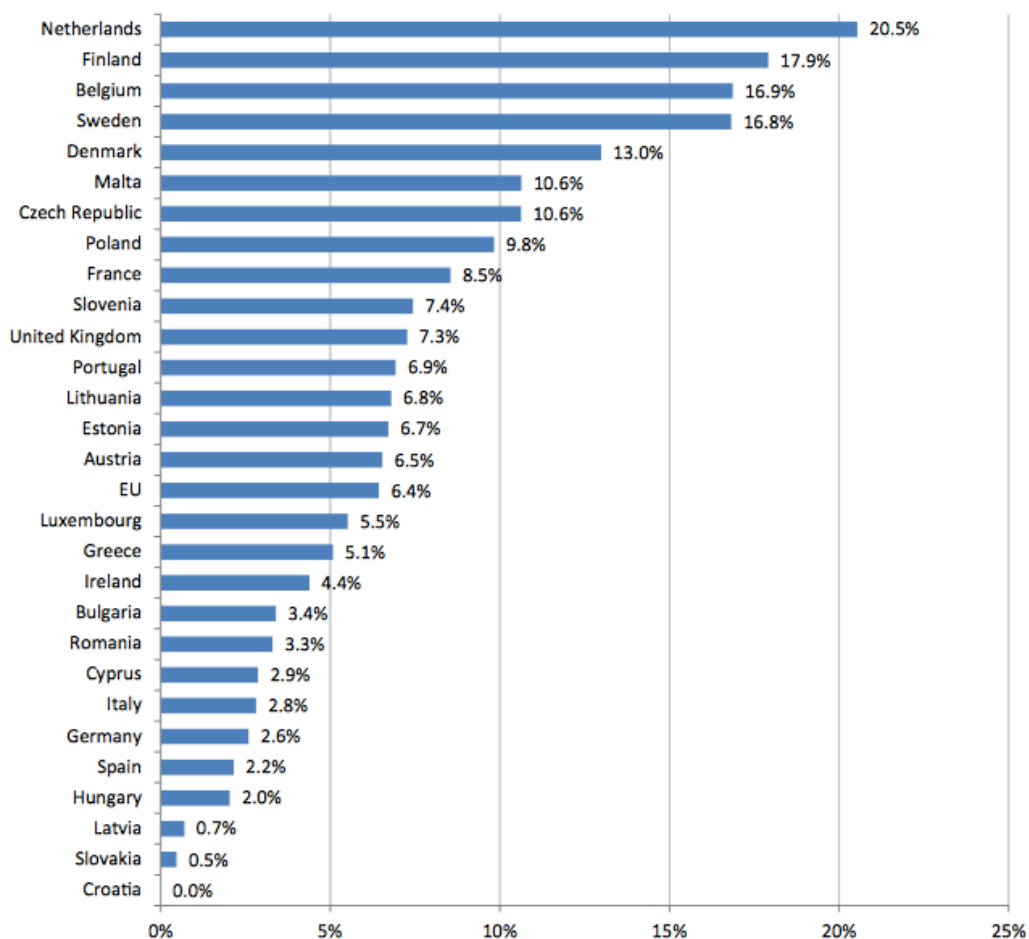
Tutte le misure che vanno nella direzione di motivare e rendere possibile alle persone di continuare a lavorare fino a 67 anni, contribuiscono a livello di sistema ad una pensione adeguata e sostenibile. I mezzi utilizzati sono: la promozione della salute, l'apprendimento permanente, il miglioramento della qualità del lavoro e il promuovere la mobilità professionale. Un'altra misura è sicuramente la riduzione dell'orario di lavoro.

Ridurre le ore di lavoro consente alle persone di lavorare più a lungo rispetto all'ipotesi in cui continuassero a lavorare a tempo pieno. In tal modo, si possono anche motivare le persone che preferiscono in generale lavorare meno ore. Una barriera alla riduzione delle ore è sicuramente la perdita o comunque la diminuzione di reddito a livello di stipendio. Gli schemi di pensionamento parziale possono affrontare facilmente questa barriera sostituendo parte della perdita di reddito con dei vantaggi contributivi pieni.

Grazie alla sperimentazione da parte di molti Stati dell'UE di forme di part-time per i lavoratori vicini alla pensione, non si rinuncia a fare un bilancio di queste misure, enunciando da una parte alcune criticità costruttive, dall'altra i vantaggi che ne possono derivare. Molte riforme di pensionamento parziale sono state applicate maggiormente a gruppi di lavoratori socioeconomici più elevati e ciò solleva preoccupazioni circa l'equità delle misure, soprattutto se i regimi di contribuzione anticipata sono sostenuti finanziariamente dal sistema pubblico. Tendenza opposta - ma iniqua nella stessa misura - è il fatto che le varie riforme possono prolungare la vita lavorativa solamente di alcuni soggetti c.d. deboli quali le persone con problemi di salute, disabilità, o coloro che hanno a carico persone con problemi di salute e disabilità. Se, al contrario, i regimi di anticipazione pensionistica non sono accessibili alle persone anziane che già lavorano orario ridotto (molte delle quali sono donne) o alle persone disoccupate o inattive che iniziano a lavorare part-time, si rischia di incorrere in profili di iniquità anziché di solidarietà (pilastro del sistema previdenziale di tutte le costituzioni europee fondate sullo stato sociale). In secondo luogo, c'è un rischio di abuso da parte dei datori di lavoro, che possono utilizzare forme di pensionamento parziale per ristrutturare la loro forza lavoro aziendale a minor costo. Questo rischio comunque non può cancellare vantaggi oggettivi di queste misure sia dai lavoratori anziani, che in tal modo vedono garantito un posto di lavoro che altrimenti sarebbe difficile da rinvenire nel mondo del lavoro attuale all'età di 55-60 anni. Dal lato dei datori di lavoro il pensionamento parziale consente di mantenere all'interno delle proprie aziende la conoscenza di cui sono in possesso i lavoratori anziani, anche se part-time; ciò ha profili formativi tutt'altro che scontati per le nuove generazioni di lavoratori che entrano in azienda.

Gli Stati Membri dell'Unione Europea stanno implementando sempre di più queste forme innovative di pensionamento anticipato correlate a rapporti di lavoro part-time e tutte le sperimentazioni del caso sono ben accette, così come i correttivi.

Figure 3: Percentage of people aged 55–69 years who reported having reduced their working hours in a move towards retirement, EU Member States, 2012



Notes: Data for the UK exclude inactive people; data for Ireland exclude people who were working without receiving a pension (Eurostat, 2014).

Source: Eurofound analysis of EU-LFS 2012 ad-hoc module microdata, December 2014 edition

Maddalena Saccaggi

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@msaccaggi

Scarica il **PDF** 

[1] Il presente elaborato prende spunto dal report *Extending working lives through flexible retirement schemes. Partial retirement*, Eurofound 2016.

[2] In Italia l'età pensionabile è per gli uomini 66 anni e 7 mesi; per le donne 65 anni e 7 mesi (fino al 31 dicembre 2017), 66 anni e 7 mesi (dal 1° gennaio 2018). Il requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia è difficile da definire a ordinamenti previdenziali flessibili, dove non c'è un'età standard e le pensioni vengono ricalcolate continuamente (come in Svezia).