Commenti

EX MINISTRO
Elsa Fornero ha dato il nome alla riforma del sistema previdenziale realizzata durante il governo Monti. Nonostante le novità sperimentali introdotte da Quota 100, la gran parte dei lavoratori che in questi ultimi tre anni sono andati in pensione lo hanno fatto sulla base della Legge Fornero.

Un sistema previdenziale più equo e flessibile per superare Quota 100

Lavoro / 1

Paolo Ricotti

Caro Direttore,
tra pochi mesi terminerà la misura sperimentale chiamata Quota 100, la possibilità cioè di richiedere il pensionamento anticipato con 62 anni di età e 38 anni di contributi, operativa a partire dal 1° aprile 2019.
Sgombriamo prima di tutto il terreno dalle inesattezze che circolano in questi giorni: la fine di Quota 100 non significa che qualcuno ha deciso di cancellarla ma, semplicemente, che la norma (sperimentale) giungerà alla sua naturale conclusione senza che venga rinnovata. Non è neanche esatto dire che si tornerà alla legge Fornero, perché la legge sulle pensioni varata durante il governo Monti dall'allora ministro Elsa Fornero, è tuttora valida ed è quella con cui la maggioranza dei lavoratori sono andati in pensione negli ultimi tre anni. Solo una piccola parte di lavoratori, infatti, ha usufruito di Quota 100, una platea molto ristretta, composta per la maggior parte da uomini con una carriera lavorativa stabile e continuativa. I dati parlano chiaro: nel primo anno di attivazione (2019) sono state 193mila le domande accolte, meno di 74mila quelle nel 2020 e, pur con qualche variazione, anche per il 2021 sarà molto difficile che si raggiunga l'obiettivo dichiarato in partenza di raggiungere una platea complessiva nel corso del triennio di poco meno di 1 milione di pensionamenti. Anche l'obiettivo di incentivare l'ingresso di nuovi soggetti nel mercato del lavoro, sembra essere fallito: la Corte dei Conti ha sottolineato come il tasso di sostituzione di Quota 100, su cui ha influito certamente anche la pandemia e la conseguente crisi economica, sia intorno al 40 per cento.
Uno studio inedito del nostro Osservatorio Patronato Acli, infine, ci rivela quali siano state le motivazioni a spingere un lavoratore ad aderire a quota 100: quasi la metà del campione lo ha fatto «per dedicare più tempo alla famiglia» o «per avere più tempo libero», molto bassa (12%) è stata invece la percentuale di coloro che erano preoccupati per le «prospettive occupazionali del mercato del lavoro». Dunque, c'è stata una platea di lavoratori disposta a perdere qualcosa in termini di assegno mensile, in cambio di una qualità della vita più alta.

> SERVE UNA RIFORMA CHE DIA STABILITÀ E VADA AL DI LÀ DEGLI INTERVENTI EPISODICI E FRAMMENTATI DEGLI ULTIMI ANNI

Dovremmo ripartire proprio da qui per ripensare il nostro sistema pensionistico: perché oggi non si può scegliere di andare liberamente in pensione? Se un soggetto vuole utilizzare il proprio montante contributivo, anticipatamente, pure a costo di un importo pensionistico più basso, perché non può farlo? È chiaro che bisognerà bilanciare sull'assegno mensile, che diminuirà in proporzione all'anticipo pensionistico, ma credo che sia giunto il momento di cambiare prospettiva, ecco perché come Patronato Acli proponiamo, per riformare la previdenza italiana, alcuni cardini da cui partire:
❶ Equità, che oggi significa pensare a un sistema pensionistico più giusto e che tuteli davvero tutti, anche attraverso norme accessorie. Quota 100, come abbiamo detto, è stata una norma indirizzata principalmente agli uomini, mentre le donne, che spesso arrivano alla pensione con una vita lavorativa fatta di lunghe interruzioni dovute alle gravidanze e al lavoro di cura domestico che spesso grava interamente sulle loro spalle, ne sono state praticamente escluse. Sulle diseguaglianze di genere in ambito previdenziale faremo una proposta specifica nei prossimi mesi, ma mi preme qui sottolineare come sia necessario rendere almeno strutturale Opzione donna, per contenere un allargamento della forbice tra trattamenti pensionistici che rischia di essere difficilmente contenibile. Equità vuol dire guardare a tutti, a uomini e donne, ai giovani che iniziano a lavorare, a chi ha carriere frammentate, a chi ha subito un infortunio, a chi non è riuscito ad accumulare contributi che gli permettano di vivere dignitosamente. Equità come sinonimo anche di "ragionevolezza" e di "sostenibilità sociale": non è equo – nel senso di ragionevole, e non è più sostenibile dalle famiglie e dai lavoratori, in un sistema di carriere sempre più frammentate e discontinue – imporre come traguardo di pensionamento anticipato 42 anni e 10 mesi di contribuzione, e come traguardo di pensionamento di vecchiaia per i giovani 71 anni di età.
❷ Flessibilità è l'altra parola chiave, e deve essere una modalità stabile e indirizzata a tutti i lavoratori: il montante che si accumula negli anni di lavoro è un tesoretto che il contribuente dovrebbe essere libero di utilizzare, scegliendo se anticipare o meno la pensione. Oggi ci sono regole molto rigide e tutte le norme di flessibilità sono temporanee (come Quota 100, Ape sociale e Opzione donna) oppure selettive in quanto appannaggio di sole determinate e specifiche categorie di lavoratori (Pensione anticipata "precoci", Lavori usuranti, Lavori gravosi, e ancora una volta Ape sociale e Opzione donna).
La nostra proposta è di rendere universale e strutturale la possibilità di andare in pensione con flessibilità nelle scelte e ciò si tradurrebbe nel lasciare la libertà a ogni lavoratore di uscire dal mercato del lavoro con un minimo anagrafico (tra i 63 e i 65 anni) e un minimo contributivo (che potrebbe essere di 20 anni), stabilendo nel caso una percentuale di riduzione della quota retributiva per coloro che vanno in pensione con il sistema misto.
Questa riforma deve garantire una stabilità delle regole del sistema, perché la certezza del diritto è uno dei principi su cui si fonda la nostra Repubblica e non è pensabile entrare nel mercato del lavoro con una prospettiva di pensionamento che poi negli anni cambia fino a essere totalmente stravolta. Superando a tal fine la politica degli interventi sperimentali, episodici, frammentati e transitori che ha caratterizzato la produzione normativa previdenziale degli ultimi decenni. Tra le nostre proposte c'è poi anche l'obbligatorietà di un'iscrizione base alla previdenza complementare, uno strumento che potrebbe rivelarsi molto utile soprattutto per i giovani e per tutti coloro che si ritroveranno con il calcolo della pensione solo in base al sistema contributivo.
La nuova previdenza deve essere costruita intorno al contesto di ogni cittadino, come un vestito su misura, e non può continuare a basarsi su iniziative *spot* o piccoli rattoppi che di anno in anno avvantaggiano o svantaggiano questa o quella categoria. Oggi, in un momento storico in cui la nostra generazione vivrà peggio di quella che l'ha preceduta, dobbiamo avere il coraggio di ripensare alla previdenza, rendendola più flessibile, universale ed equa, perché da una buona previdenza deriva una buona qualità della vita.

Presidente nazionale Patronato Acli

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL NOBEL PER LA CHIMICA

Premiato un modo più green di assemblare le molecole

Il Premio Nobel per la Chimica è stato assegnato ieri a due scienziati 53enni che hanno trovato un nuovo modo «ingegnoso» e *green* di assemblare le molecole impiegate in una grande varietà di composti, dai medicinali ai pesticidi. Il lavoro del tedesco Benjamin List del Max Planck Institute (*foto in basso*) e dello scozzese David W.C. MacMillan dell'Università di Princeton (*foto in alto*) «sta già dando grandi benefici all'umanità» ha spiegato Pernilla Wittung-Stafshede, uno dei membri della commissione che ha assegnato il riconoscimento. Premiando l'organocatalisi di List e MacMillan, l'Accademia di Svezia ha, per la seconda volta in due giorni, conferito il Nobel a ricerche volte anche alla tutela dell'ambiente.

È la contrattazione collettiva che tutela i lavoratori più fragili

Lavoro / 2

Mariastella Gelmini

Il tentativo di alcune forze politiche, più ansiose di consolidare nuove leadership con argomenti di facile presa che di affrontare e risolvere i nodi strutturali che impediscono la crescita del Paese, rischia di portare di nuovo al centro del dibattito politico il tema del salario minimo.
Ora meno che mai il nostro mercato del lavoro ha bisogno di interventi dirigisti. L'introduzione di soglie minime o massime non ha mai portato a maggiori livelli di tutela dei lavoratori. Per decenni, quella del famoso articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che prevedeva l'obbligo di reintegra per i lavoratori di aziende con più di 15 dipendenti, ha condizionato il dibattito e le politiche del lavoro, aumentandone solo il tasso di ideologia. Nel frattempo, molte imprese sono rimaste piccole pur di non superare quella dimensione, nel migliore dei casi gemmandone altre, con *escamotage* inutili per un Paese che sancisce costituzionalmente la libertà d'impresa.
Dopo più di 5 anni dal superamento dell'articolo 18 per i nuovi assunti, non abbiamo un mercato del lavoro più selvaggio con lavoratori meno tutelati. Né abbiamo assistito a uno *tsunami* di licenziamenti ingiustificati quando il governo ha cancellato per molti settori il divieto di licenziamento previsto durante la pandemia Covid.
Il punto è che le logiche che regolano il mercato del lavoro non sono deterministiche, con un solo possibile nesso di causa ed effetto. Talvolta sono persino controintuitive. Bloccare i licenziamenti per legge, per esempio, può certamente apparire un'ottima cosa, ma non impedisce che le aziende muoiano e che i posti di lavoro si perdano. Le stesse generose politiche di incentivi alle assunzioni, quando non specificatamente mirate, non hanno determinato l'aumento dell'occupazione atteso. Lo stesso è accaduto con gli incentivi previsti per le assunzioni dei beneficiari di reddito di cittadinanza.
Le scelte assunzionali delle imprese dipendono da molti altri fattori, sempre più relativi alle competenze possedute dai lavoratori e all'aumento della produttività. A un'analisi più attenta dunque non può sfuggire come la previsione di un salario minimo non può essere la soluzione del problema dei lavoratori sottopagati.
Innanzitutto, il salario minimo rischia di disincentivare la contrattazione collettiva e di livellare complessivamente le retribuzioni. Se la legge statale fissa un salario minimo più basso dei livelli contrattuali perché mai l'imprenditore dovrebbe applicarli? Poiché le attuali retribuzioni dei contratti collettivi sono già superiori all'ammontare di salario minimo ipotizzato nei dibattiti politici, non si corre il rischio che la fuga dai contratti collettivi determini anche l'abbassamento degli stipendi per molti lavoratori di molti settori? Nel medio periodo, dinamiche perverse di questo tipo sempre a scapito dei lavoratori, si determinerebbero anche nell'ipotesi di salario minimo superiore agli attuali livelli contrattuali, con l'aggravante di incentivare il ricorso al lavoro nero soprattutto in alcune aree del Paese.
Al contrario, la contrattazione collettiva rappresenta una modalità di costruzione del sistema di tutela dei lavoratori anche dal punto di vista retributivo, soprattutto se capace di incentivare l'incremento di produttività a cui collegare elementi retributivi aggiuntivi.
Il punto è che il problema del lavoro sottopagato non riguarda affatto i quattro quinti di lavoratori a cui si applicano i livelli retributivi dei contratti collettivi. In questo senso, è bene precisarlo per chi utilizza strumentalmente l'argomento, non è una richiesta e men che meno un obbligo europeo: ciò vale per quei Paesi in cui non esiste una tradizione di applicazione di contratti collettivi comparabile con quella italiana. Lo scandalo dei lavori sottopagati riguarda per l'appunto quella manodopera a cui si applicano contratti non stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, disposti ad accettare forme di *dumping* salariale. A ben vedere, il salario minimo non è quindi il rimedio mentre potrebbe essere causa di mali diversi. La vera soluzione è invece quella di favorire l'estensione della contrattazione collettiva.
In generale, la rilevanza complessiva del tema "lavoro" dovrebbe provocare un dibattito più pragmatico e meno ideologico sui problemi strutturali che ancora incrostano il nostro mercato del lavoro. Dal *mismatch* formativo che richiede il rafforzamento della filiera terziaria con la riforma già approvata alla Camera degli Istituti Tecnici Superiori, alla bassa produttività del lavoro. Dalla riforma degli ammortizzatori sociali (che hanno dimostrato tutta la loro inadeguatezza durante il periodo pandemico) al loro collegamento con un sistema di politiche attive universale basato su Livelli essenziali delle prestazioni uniformi in tutte le Regioni. *Vaste programme*, certo, ma sicuramente più necessario del tentativo di piantare bandierine ideologiche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il Sole 24 ORE

DIRETTORE RESPONSABILE
Fabio Tamburini

VICEDIRETTORI
Roberto Bernabò (sviluppo digitale e multimediale)
Jean Marie Del Bo
Alberto Orioli

CAPOREDATTORE CENTRALE
Roberto Iotti

CAPO DELLA REDAZIONE ROMANA
Giorgio Santilli

UFFICIO CENTRALE
Riccardo Barlaam, Fabio Carducci (vice Roma), **Balduino Ceppetelli, Giuseppe Chiellino, Laura Di Pillo, Mauro Meazza** (segretario di redazione), **Federico Momoli, Alfredo Sessa**

LUNEDÌ
Marco Mariani
Franca Deponti (vice caporedattore)

UFFICIO GRAFICO CENTRALE
Adriano Attus (creative director)
Francesco Narracci (art director)

RESPONSABILI DI SETTORE
Marco Alfieri (Online)
Marco Carminati (Domenica)
Luca De Biase (Nòva24)
Maria Carla De Cesari (Norme & Tributi)
Paola Dezza (Real Estate 24)
Marco Ferrando (Finanza & Mercati)
Attilio Geroni (Economia e politica internazionale)
Alberto Grassani (Imprese & Territori)
Lello Naso (Rapporti)
Francesca Padula (Moda24)
Stefano Salis (Commenti)
Giovanni Uggeri (Food24)
Gianfranco Ursino (Plus24)

SOCIAL MEDIA EDITOR
Marco lo Conte (coordinatore)

GRUPPO 24 ORE

PROPRIETARIO ED EDITORE
Il Sole 24 ORE S.p.A.

PRESIDENTE
Edoardo Garrone

VICE PRESIDENTE
Carlo Robiglio

AMMINISTRATORE DELEGATO
Giuseppe Cerbone

SEDE LEGALE – DIREZIONE E REDAZIONE
Viale Sarca, 223 - 20126 Milano
Tel. 0236021.1 - Fax 0236510661

AMMINISTRAZIONE
Viale Sarca, 223 - 20126 Milano

REDAZIONE DI ROMA
P.zza dell'Indipendenza 23b/c - 00185
Tel. 0669021.1 - Fax 0669212.390
e-mail: letterealsole@ilsole24ore.com

PUBBLICITÀ
Il Sole 24 ORE S.p.A. - SYSTEM

DIREZIONE E AMMINISTRAZIONE
Viale Sarca, 223 - 20126 Milano
Tel. 0236021.1 - Fax 0236022.204
e-mail: segreteriadirezionesystem@ilsole24ore.com

© Copyright Il Sole 24 ORE S.p.A.
Tutti i diritti sono riservati.
Nessuna parte di questo quotidiano può essere riprodotta con mezzi grafici o meccanici quali la fotoriproduzione e la registrazione.

PREZZI
con "Sommelier in 5 minuti" **€7,90** in più;
con "Donne e le materie scientifiche" **€7,90** in più;
con "Leonardo e la penna che disegna il futuro" **€7,90** in più;
con "Einstein e le macchine del tempo" **€7,90** in più;
con "Marie Curie e i segreti atomici svelati" **€7,90** in più;
con "L'Italia in 50 vetrine" **€12,90** in più;
con "Joaquín Despierto" **€12,90** in più;
con "Affitti" **€9,90** in più;
con "Bonus e Superbonus in condominio" **€9,90** in più;
con "Novità Fiscali" **€9,90** in più;
con "Vino, Sport e Spettacolo" **€9,90** in più;
con "Novità Semplificazioni e Lavoro" **€9,90** in più;
con "Internazionalizzazione delle Imprese" **€9,90** in più;
con "Asperia" **€12,00** in più;
con "How To Spend It" **€2,00** in più.

Prezzi di vendita all'estero:
Costa Azzurra **€ 3**, Svizzera **Sfr. 3,90**

Il responsabile dei trattamenti dei dati raccolti in banche dati di uso redazionale è Editoriale Longanesi & C. [illegible] Milano. [illegible] Modalità di abbonamento al quotidiano: [illegible] www.ilsole24ore.com/abbonamenti. [illegible] Stampa: [illegible] Tiratura del Sole 24 Ore di oggi, 7 Ottobre 2021: [illegible] copie