

Roma, Ministero del Lavoro - 20 maggio 2010

RELAZIONE DI ISABELLA SPANÒ

La questione del futuro pensionistico dei giovani trae origine sia dal problema dell'inefficienza relativa del sistema previdenziale, sia dalla rigidità del mercato del lavoro che ne lascia molti in uno stato di disoccupazione o comunque di discontinuità occupazionale e precarietà, con periodi anche prolungati di inattività. Risulta evidente il paradosso per cui la situazione di mancanza di stabilità occupazionale non è compensata in modo adeguato da remunerazione e contribuzione previdenziale più elevate rispetto ad una situazione di lavoro a tempo indeterminato. Un giovane può trovarsi quindi nell'impossibilità di accumulare sufficienti contributi previdenziali – considerando sia i sistemi a ripartizione che quelli a contribuzione, e sia il primo che il secondo pilastro – oppure sufficienti risparmi, se si guarda al terzo pilastro, quello della previdenza privata. Non coglierebbe il nocciolo di tale questione, d'altronde, chi, nel trattare delle prospettive pensionistiche di coloro che sono appena entrati nel mondo del lavoro, non considerasse in modo opportuno gli scenari demografici mondiali e soprattutto continentali e nazionali. Saranno gli appartenenti alle giovani generazioni, infatti, a dover fare i conti, domani, con un possibile scarso sostegno per la loro vecchiaia da parte delle generazioni che li seguiranno (i loro figli e nipoti), se la numerosità di quelle sarà anch'essa scarsa – dopo che già oggi col proprio lavoro si trovano a finanziare le pensioni di un numero piuttosto elevato di anziani.

In questa ricerca ci si è pertanto proposti un'analisi il più possibile obiettiva, scevra da condizionamenti o pregiudizi, delle riforme previdenziali e pensionistiche attuate in Italia, con spunti di *benchmarking* comparativo, dal punto di vista dei giovani che si troveranno tra una cinquantina d'anni, più o meno, ad affrontare la fase non lavorativa della loro esistenza. Ma soprattutto si è tentato di passare in rassegna le proposte più innovative oggi esistenti nel panorama della letteratura nazionale ed internazionale sul tema. L'approccio all'argomento è stato particolare, in quanto si è cercato di fornire un quadro multidisciplinare della questione, trattandone i risvolti demografici, giuridici, storici, economici, sociali, per poi proporre alcuni spunti operativi.

Quali sono dunque le soluzioni plausibili, prospettate nella ricerca? Pur tenendo conto della necessità di molto studio ed approfondimento, si è tentato di tracciare qualche strada, basandosi sugli studi di vari autori.

Una di queste è rappresentata, in ambito societario, dallo sviluppo della democrazia partecipativa e specificamente dell'azionariato dei dipendenti, affidando un ruolo decisivo alla contrattazione a livello aziendale, al fine di compensare alcuni rischi percepiti sul versante della previdenza complementare. Formule innovative, come gli ESOP, sono state già introdotte con successo in vari paesi. Tali sistemi consentono infatti di aumentare ad un tempo produttività, fidelizzazione e fiducia delle persone dell'azienda.

Per la generalità degli occupati, un'altra idea sperimentabile si pone sulla scia delle prospettive favorevoli mostrate dalla previdenza complementare: si tratta dell'*opting-out previdenziale*, che consiste nell'opzione di trasferire in modo graduale anche contributi pubblici obbligatori ai fondi-pensione

Con riferimento alle persone con prole, inoltre, si potrebbe pensare alla costituzione di un conto-fondo personale sul quale accumulare risorse destinate al bambino che un giorno lontano sarà pensionato. Si potrebbe considerare pure l'introduzione della possibilità di finanziare, in tutto o in parte, la pensione con i contributi versati dai propri figli.

In generale, lo sviluppo sia della previdenza complementare, sia del terzo pilastro rappresentato dalle forme previdenziali-assicurative integrative, personali e personalizzate, sembra essere dunque una via obbligata per garantire la sostenibilità pensionistica.

Inoltre, in una società caratterizzata in misura crescente dalla flessibilità, questa dovrà essere sempre più a favore dei lavoratori e non penalizzante. Flessibilità penalizzante è quella che provoca ansia e paura: il lavoro che va e viene, la prospettiva di una vecchiaia malsicura per la scarsità di risorse. Flessibilità positiva e promozionale della persona è invece quella che si traduce in una sempre più ampia possibilità di scelta: maggiore domanda di lavoro in un'economia in ulteriore sviluppo, mobilità occupazionale più facile qualora, e solo se, la si desideri; e una pensione come e quando la si vuole, con tutti gli opportuni correttivi che rendano il più possibile non solo equo, ma anche sostenibile il sistema a ripartizione, affiancato dal secondo e dal terzo pilastro previdenziale. Ancora, la partecipazione della società civile e dei giovani in particolare va tanto più incoraggiata se si pensa al fatto che nella UE il sistema attuale è quello della *soft law* che apre uno spazio al coinvolgimento ampio delle parti sociali e degli *stakeholders*; in generale non si può restare ancorati alla rigidità formale delle norme, che per questo sono spesso disapplicate o aggirate, ma vanno sviluppate le relazioni di lavoro in senso ampio, gli accordi e le concertazioni, che tengono conto dell'effettività, della realtà dei mercati, e che costituiscono buona parte del "diritto vivente". Concludendo, saranno sempre più la

partecipazione, l'informazione e l'istruzione, finanziaria e non, e la cittadinanza attiva i connotati di un nuovo welfare.