

Il sistema previdenziale, secondo la commissione Gorrieri, contiene innumerevoli incongruenze e iniquità: così lavoratori con lo stesso curriculum possono avere trattamenti assai diversi

LA RAGIONE IN PENSIONE

di MICHELE SMARGIASSI

PRENDIAMO il signor CE3. Una carriera non entusiasmante, ma neppure disastrosa: assunto come operaio ceramico al secondo livello, dopo qualche anno passa al terzo; poi però l'azienda chiude, e dopo 23 anni di servizio è costretto ad accontentarsi di un posto da metalmeccanico con salario inferiore. Quando decide di mettersi a riposo, la somma dei suoi 35 anni di buste paga, sterilizzata dall'inflazione, supera di poco i 705 milioni.

Le simulazioni

Poi prendiamo il signor CO6. Impiegato commerciale, accumula promozioni e scatti di superminimo soprattutto negli ultimi anni della carriera. Anche lui va in pensione dopo 35 anni, dopo aver ricevuto nel corso della sua vita lavorativa 823 milioni di lire, in fondo non tanti di più di CE3. Ora, infine, immaginiamo CE3 e CO6 in fila allo sportello dell'Inps, curiosi di sbirciare l'uno nella busta-pensione dell'altro. Non ci vuol molto a capire che sarà CE3 a rimanersene con un palmo di naso. CO6 infatti, pur avendo versato contributi su un monte-salari superiore di appena il 16 per cento a quello del collega, si ritroverà in tasca una pensione più gonfia del 54 per cento: 21 milioni annui contro 13.

CE3 e CO6 ovviamente non esistono. Sono ipotesi, «simulazioni» di lavoratori; sono due dei 114 androidi statistici creati dai ricercatori della «commissione Gorrieri» in rappresentanza dei 6 milioni 835 mila lavoratori del settore privato. Simulazioni: ma la verità che svelano è ben reale. È la giungla delle pensioni-italiane, che riflette in uno specchio deformato la già deformata «giungla retributiva», di cui in fondo non è che l'elevazione al quadrato. È la beffa di un sistema distorto che si comporta come un Robin Hood impazzito, togliendo ai poveri per dare ai ricchi: il 55,3 per cento dei lavoratori italiani del settore privato, secondo le stime del rapporto, riceve meno di quanto gli spetterebbe: in base a una corretta proporzionalità fra contributi versati e pensione; e si tratta soprattutto di impiegati e operai con car-

riere irregolari, accidentate, sfortunate. Anti-solidarietà, redistribuzione perversa: in poco più di cento pagine, il Rapporto della commissione detta una sentenza di condanna senza appello per un meccanismo di calcolo (quello che fa derivare l'importo della pensione dalla media retributiva degli ultimi 5 anni di servizio ed esclude chi non ha raggiunto i 15 anni di contributi) pensato per un'epoca in cui il modello di carriera prevalente somigliava ai sogni degli impiegatucci dei romanzi di Italo Svevo: lineare, progressiva e senza scosse, una luminosa scala in salita su uniformi, ben ritmati gradini monetari.

Quel modello è in crisi profonda da almeno un decennio, spiega in uno degli studi di base del Rapporto il sociologo Aris Accornero:

«È stato ormai sostituito da un'infinità di curriculum segmentati, spezzati da bruschi salti in avanti ma anche all'indietro, da arresti e mobilità volontarie e coatte, da periodi di pausa e semi-lavoro. La riprova è fornita da una semplice incursione fra gli ultimi 5 anni di buste paga di 88 lavoratori in carne ed ossa: per più di 4 su dieci non c'è stato aumento reale di stipendio; anzi nel 15 per cento dei casi c'è stato persino un arretramento. Gli effetti dell'attuale meccanismo di calcolo delle pensioni su uno scenario così mutato è pressoché disastroso: si penalizza chi va in pensione in un periodo sfortunato (dopo un licenziamento, un trasferimento) o dopo una carriera con ripetute mobilità; e si premia invece le «furbie concordate» fra datore di lavoro e dipendente (gli scatti retri-

Rapporto sulla «giungla»



Qui sotto, il ministro del Lavoro Carlo Donat Cattin. Qui sopra, Ermanno Gorrieri, presidente della commissione per lo studio del sistema pensionistico

computo delle pensioni con un meccanismo che le renda esattamente proporzionali alle retribuzioni percepite nel corso dell'intera vita lavorativa) sia stata esplicitamente annunciata ai sindacati dal ministro del lavoro Donat Cattin come uno dei presupposti della riforma pensionistica.

Lo stesso metodo di analisi seguito non è quello della semplice indagine conoscitiva. Nei dodici incontri pluri-avvisti dal novembre '88 (data dell'effettivo insediamento) al 31 dicembre '89 (data della consegna), la Commissione (presieduta da Gorrieri e composta da Grazia Arancio Ruiz per l'Istat, Carlo Tresoldi per la Banca d'Italia e da sei docenti di economia, sociologia e statistica: Giuseppe Alvaro, Ugo Ascoli, Giuseppe Carbonaro, Ivo Colozzi, Paolo Garonna e Chiara Saraceno) ha potuto lavorare su «studi di base» ad ampio spettro (quello di Aris Accornero sulla nuova flessibilità del lavoro e quello di Garonna sull'età pensionabile), ma anche su un'originale «simulazione» elaborata dalla cooperativa «Il Politecnico» di Modena. Centoquattordici «percorsi lavorativi tipici» di tutti i settori d'impiego sono stati ricostruiti tavolino su base delle indicazioni dell'Inps, dei sindacati delle aziende, per essere poi studiati «in vitro» in condizioni ideali per l'analisi comparativa.

È dai risultati di questo test che è scaturito l'allarme. Ed è proprio per le dimensioni dell'allarme che la Commissione, ufficialmente sciolta un anno fa, non considera esaurito il suo compito. A dire il vero la Finanziaria '89 aveva previsto in un emendamento la possibilità di finanziare con 300 milioni il proseguimento del lavoro in una direzione di importanza essenziale: la costituzione di una sorta di «osservatorio» sugli effetti delle politiche sociali e di una «Banca dati delle famiglie» ottenuta unificando i dati della Banca d'Italia sui redditi e quelli dell'Istat sui consumi degli italiani. Ma la legge che dovrebbe rendere possibile tutto ciò è bloccata dal primo marzo scorso dalla richiesta di remissione in aula avanzata da Msi e Pci.



butivi dell'ultimo anno, le promozioni compiacenti e altri stratagemmi ben noti agli uffici del personale).

Il sistema attuale

Ma non è solo una questione di iniquità, spiega il Rapporto. Il sistema attuale di calcolo delle pensioni è «perverso» anche e soprattutto perché produce un formidabile effetto freno nei confronti della modernizzazione del mercato del lavoro. Dal momento che ogni irregolarità, ogni difformità che turbi la progressione standard del salario si risolve in un danno economico al momento del pensionamento, è fortissimo l'effetto disincentivo verso ad esempio, gli esperimenti di salario variabile (cioè le remunerazioni integrative legate alla pro-

attività aziendale), verso la ricerca individuale di un equilibrio fra tempo di lavoro e tempo di vita attraverso percorsi lavorativi atipici e diversificati (impieghi part-time, mobilità frequente, «spezzoni» di lavoro distribuiti irregolarmente nel corso della vita), verso la mobilità volontaria alla ricerca di impieghi più soddisfacenti; verso la stessa graduale riduzione dell'orario di lavoro.

Altro che post-taylorismo, altro che «società delle attività»: il rischio concreto è che, applicata al gioco della pensione, l'attuale nuova flessibilità degli impieghi desiderabile per i datori di lavoro (come per i lavoratori, si allentano indebitamente, insomma che) diventi la faccia premiale di un nazismo. La soluzione, per il Rapporto Gorrieri, è una sola: tagliare il nodo gordiano con un

netto colpo di spada (applicare alla base lo stesso concetto di «pensione»). Cominciando, ad esempio, a distinguere nettamente fra la pensione-assistenziale e la pensione-retributiva ritardata. L'ibrido rappresentato oggi dalla «pensione di anzianità» deve sparire: lo Stato, si intende, dovrà sempre assicurare il «quadrato cittadino» anziché i mezzi per vivere decorosamente (realmente) da stata la sua vita lavorativa; ma questo «segno d'anzianità» non può più confondersi e intrecciarsi col concetto dell'Inps.

Comunque, stando al cuore della proposta di riforma, che definisce il tempo della «vita» lavorativa retribuita del lavoratore, non può scattare negli ultimi 5 anni. Sono così e possibile eliminare la «società perversa» che logge gli sfortunati e regala ai fortunati.

«... meccanismo di calcolo, che penalizza chi ha una carriera spezzata da arresti e mobilità volontarie o coatte e avvantaggia chi sfrutta con furbizia gli ultimi cinque anni. La soluzione? Considerare il «monte retribuzioni» globale.

Calcolando la pensione sulla base dell'intero «monte retribuzioni» percepito dal lavoratore fin dalla prima assunzione, ovviamente, se ne va anche ogni possibile «solidarietà positiva»: ciascuno riceve in ragione di quanto ha ricevuto nel corso della carriera, senza effetti redistributivi. Meglio un'«equa pensione», è però la tesi del Rapporto, che l'iniquità fatta legge.

Perfetta proporzionalità

Raggiungere la perfetta proporzionalità fra «monte retributivo» ed «equa pensione» è comunque un arduo esercizio matematico. Il coefficiente attuale si ottiene applicando un coefficiente del 2 per cento sulla retribuzione annua media dell'ultimo quinquennio, moltiplicato per gli anni di contribuzione (fino a un massimo di 40, in modo da non superare il tetto dell'80 per cento dell'ultimo stipendio). Se si applicasse «tout court» lo stesso coefficiente a tutti gli anni di carriera, l'effetto sarebbe assai spiacevole: a causa dell'inflazione e della dinamica contrattuale, infatti, gli importi risulterebbero tutti inferiori agli attuali. Occorre dunque sia prevedere indici precisi di rivalutazione, sia ricalcolare il «coefficiente» attuale, elevandolo oltre il 2 per cento. Volendo lasciare invariato il costo e carico dell'Inps (operando cioè solo una più equa ripartizione del monte-pensioni attuale), la simulazione che fa da base al Rapporto fissa il nuovo parametro al 1,2568 per cento. L'effetto della sua applicazione sui due «simulati» della scala di «carriere» della ricerca è drastico: la pensione del funzionario di banca dalle fulminanti fortune è doppiata (scende da 41 a 34 milioni l'anno); quella del metalmeccanico con carriera accidentata sale da 13 a 15. Ma si guadagna anche il commesso di negozio, l'impiegato privato senza promozioni, l'operaio col record di fedeltà aziendale. Restituendo il «quadrato cittadino» all'impiegato dalla carriera brillante, il bancario stabile, il manager «fiato da sé», Robin Hood non ha più piedi per terra. Ma c'è da credere che non tutti gli daranno volentieri il benvenuto.

A CHE ETÀ SI VA IN PENSIONE (media '81-'87 per i dipendenti Inps)

