

L'analisi

INVESTIRE DS6901

NELLO SCAMBIO TRA ANZIANI E NUOVE LEVE

di **Francesco Seghezzi**

Lavoro e pensione dovrebbero, almeno nella teoria, essere due termini che si escludono. Eppure non è così, anzi lo è sempre meno. I dati dell'Inps dipingono un fenomeno che, sebbene ancora limitato a meno del 10% dei pensionati, sta crescendo negli ultimi anni. Le cause sono tante e ci possono suggerire alcune interessanti dinamiche che sta vivendo il mercato del lavoro italiano. Innanzitutto, c'è un elemento strutturale legato non solo all'aumento dell'aspettativa di vita ma a quello della sua qualità. Ciò consente alle persone, se vogliono, di lavorare anche oltre l'età di maturazione della pensione. Ci sono poi ragioni connesse all'aver maturato contributi che non consentono una pensione dignitosa, soprattutto in alcuni settori dove i lavoratori hanno scelto, magari senza particolare lungimiranza, di versare pochi contributi (i minimi). Questo fa sì che occorra continuare a lavorare per poter avere un reddito che consenta di non muoversi sul filo della soglia di povertà. Ma ci sono anche elementi ulteriori, più legati al rapporto che le persone hanno con il lavoro e alla struttura delle imprese italiane. Infatti, la maggior incidenza di lavoratori pensionati si rintraccia nell'ambito agricolo e in quello dell'artigianato e dei commercianti, settori nei quali la dimensione media delle imprese è piccola, spesso esaurita dal proprio nucleo familiare. Dinamica che suggerisce la permanenza al lavoro dopo la pensione all'interno di una realtà alla quale si è dedicata tutta la vita e dalla quale si fatica a staccarsi, a

volte per l'impossibilità di immaginare una quotidianità alternativa, altre volte per la difficoltà di garantire un passaggio generazionale. Il rischio, in pratica, che l'impresa di una vita chiuda con il proprio pensionamento trattiene le persone al lavoro. Ma non mancano anche diversi casi di professionisti che svolgono ruoli di consulenza durante la pensione, spesso in virtù di rapporti di fiducia costruiti da anni con le imprese. Così come lavoratori dipendenti che dopo il pensionamento mantengono attiva una collaborazione con l'impresa con cui hanno lavorato, magari per la difficoltà della stessa di sostituirli o per gli elevati costi di turnover previsti o presunti. Tutto questo si inserisce in un contesto che vive, da un lato, una crisi di offerta di lavoro che suggerirebbe di favorire la permanenza delle persone nel mercato del lavoro; dall'altro, tale permanenza contribuisce a bloccare l'ascesa professionale, in termini di carriera e di posizioni professionali, dei lavoratori più giovani che trovano i loro potenziali ruoli occupati da coloro che già sono in pensione. Occorre trovare un equilibrio all'interno di questa tensione, investendo soprattutto nell'incontro e nello scambio tra generazioni. Sarebbe, infatti, miope tergiversare, rimandando un vero ricambio generazionale, trattenendo i pensionati all'interno del proprio organico: a un certo punto i nodi arriverebbero al pettine. Più lungimirante sarebbe affiancare giovani e lavoratori più anziani (anche già pensionati) per costruire quelle professionalità necessarie alle imprese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

