

LE PENSIONI DEI LAVORATORI PARASUBORDINATI DOPO UN DECENNIO DI GESTIONE SEPARATA

MARGHERITA BORELLA, GIOVANNA SEGRE

pubblicazione internet realizzata con contributo della



COMPAGNIA
di San Paolo

società italiana di economia pubblica

dipartimento di economia pubblica e territoriale – università di pavia

Le pensioni dei lavoratori parasubordinati dopo un decennio di gestione separata

Margherita Borella, *Università di Torino e CeRP*

Giovanna Segre, *Università di Torino e CeRP*

1. Introduzione

Il sistema pensionistico dal 1995 è cambiato e, per molti versi, è diventato meno interessante da studiare per sé, separatamente dal mercato del lavoro. Nel suo disegno complessivo esso propone una pensione che diviene lo specchio della carriera lavorativa. Certamente distorsioni, sbilanci e privilegi sono ancora presenti e lo saranno a lungo, ma questo non deve distrarre da una prospettiva che per molti versi è più chiara e lineare: quanto si versa viene restituito. Il passaggio dal metodo retributivo a quello contributivo, in vigore per tutti i lavoratori assunti a partire dal 1996, implica infatti che la pensione sia strettamente legata, sulla base di un tasso di rendimento determinato dalla legge, ai contributi versati: è applicato un principio di equità attuariale secondo cui quanto corrisposto viene esattamente restituito, in valore attuale, attraverso il flusso di pensioni percepito.

Proprio nella sua chiarezza e linearità questa prospettiva evidenzia però gli allarmanti effetti pensionistici di un mercato del lavoro in cui si trovano diverse figure di lavoratori atipici e per il quale l'uniformità di trattamento prevista dal metodo contributivo non dovrebbe essa intesa necessariamente nel senso di avere regole uguali per tutti. L'uniformità dovrebbe essere vista nella prospettiva della effettiva copertura previdenziale offerta, che può richiedere di modulare le regole in relazione alla tipologia di lavoro svolto, alla presenza di forme di previdenza integrativa, al livello di discontinuità della carriera, e così via.

Il mondo dei lavoratori atipici, di cui nei paragrafi 2 e 3 è brevemente ricostruita la storia relativamente ai lavoratori parasubordinati, è in effetti alquanto variegato e in continua evoluzione. L'esito peggiore sarebbe quello di generare una categoria di

lavoratori a ridotta retribuzione e ridotta copertura previdenziale, in molti casi destinati a confluire nell'ambito di applicazione dell'assegno sociale. In questo caso, lavoratore atipico significherebbe effettivamente solo lavoratore più debole e la flessibilità sul mercato del lavoro non sarebbe uno strumento di sviluppo, ma di precarizzazione, inevitabilmente riflessa dal metodo contributivo sul fronte previdenziale. Come verrà discusso nei paragrafi 4 e 5, infatti, i bassi livelli del reddito complessivo annuale dei lavoratori parasubordinati sono una evidente causa di copertura pensionistica insufficiente. In tale contesto, l'incremento delle aliquote contributive, anche fino a introdurre una piena armonizzazione rispetto a quelle previste per i lavoratori dipendenti, non determina risultati soddisfacenti. Questo aspetto è trattato nel paragrafo 6.2, mentre nel precedente paragrafo 6.1 viene analizzato l'effetto di riduzione della pensione derivante da una carriera lavorativa inizialmente intrapresa come parasubordinato e poi trasformata in lavoro dipendente. Gli effetti sul livello di copertura pensionistica di un forma di *opting out* rispetto al sistema a ripartizione viene infine studiato nel paragrafo 6.3. Il paragrafo 7 conclude.

2. I lavoratori parasubordinati oggi

I contratti di lavoro a progetto rappresentano la forma contrattuale attualmente in vigore in seguito al mutamento della figura delle collaborazioni coordinate e continuative, trasformate dalla Legge n. 30 del 2003¹. Tale categoria contrattuale rientra nella generica definizione, previdenziale, di lavoro parasubordinato; fino al 1996 i lavoratori parasubordinati non erano soggetti ad alcuna forma di copertura previdenziale, che, con la Legge n. 335 del 1995 (la "Riforma Dini"), è invece stata introdotta in via obbligatoria prevedendo norme particolari, attraverso l'attivazione presso l'INPS, a partire dal 1° gennaio 1996, di un'apposita *gestione separata*.

Nonostante la gestione separata sia attiva dal 1996, la completa identificazione dei soggetti tenuti a versare il contributo è avvenuta gradualmente nel tempo. Inizialmente l'obbligo riguardava principalmente i rapporti di lavoro definiti da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa come espressamente indicato

¹ Per i dipendenti pubblici esistono ancora le collaborazioni coordinate e continuative.

dall'articolo 49 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (T.U.I.R.). A partire dal gennaio del 2001 il testo relativo ai lavoratori che svolgono la propria attività con rapporto di collaborazione è stato spostato all'articolo 47 del T.U.I.R, in questo modo assimilando il reddito di tali rapporti di lavoro ai redditi da lavoro dipendente, con la specificazione, però, che le collaborazioni coordinate e continuative non possano più rientrare tra i compiti istituzionali propri del lavoro dipendente, come definiti dall'articolo 46 del T.U.I.R. stesso. Inoltre, sempre a partire dal 2001, l'attività di collaborazione nella sua accezione "atipica" è stata estesa alle mansioni manuali ed operative, inizialmente escluse.

Sono perciò tenuti al versamento i lavoratori con rapporti tipici di collaborazione (gli amministratori, i sindaci e i revisori di società, associazioni e altri enti; i collaboratori a giornali, riviste, enciclopedie e simili, tranne i casi in cui si rientri nel diritto d'autore; i partecipanti a collegi e commissioni, con l'esclusione dei dipendenti pubblici che vi partecipano in connessione con il loro rapporto di lavoro pubblico), i lavoratori con rapporti atipici di collaborazione (i collaboratori coordinati e continuativi senza vincoli di subordinazione, dai quali sono esclusi i soggetti che svolgono attività di collaborazione in modo occasionale); i professionisti per i quali non è previsto un obbligo previdenziale (ovvero i professionisti sprovvisti di cassa previdenziale; i professionisti con cassa previdenziale, limitatamente ai redditi di natura autonoma esclusi dal contributo alla cassa previdenziale; i professionisti che versano alla cassa di categoria solo il contributo in misura fissa a titolo di solidarietà e non hanno quindi obbligo di pagare la quota per la pensione; i pensionati e lavoratori dipendenti che svolgono attività professionale non soggetta ad obblighi previdenziali) e i venditori a domicilio. Infine, negli anni successivi, sono state aggiunte alla definizione iniziale le seguenti figure: coloro che svolgono attività sportiva e non rientrano nell'obbligo contributivo ENPALS; a partire dal 1998, gli spedizionieri doganali; a partire dal 1999, i beneficiari di borse di studio per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca; a partire dal 2003, anche i beneficiari di borse di studio integrative e coloro che percepiscono assegni per attività di tutorato o didattico-integrative, propedeutiche e di recupero².

² Per una disamina approfondita degli aspetti di mercato del lavoro dei parasubordinati si veda Berton, Pacelli e Segre (2005), per gli aspetti previdenziali, Ferraresi e Segre (2004).

La Legge n. 30 del 14 febbraio 2003 introduce importanti novità proprio in relazione alle collaborazioni coordinate e continuative. La nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, sostituendo tale figura con i lavoratori a progetto, invoca una più stretta differenziazione rispetto alle mere prestazioni occasionali, e stabilisce la necessità che i contratti soddisfino il requisito della riconducibilità a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, gestendo autonomamente il proprio lavoro in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo impiegato. Nel tentativo di ampliare le tutele per i lavoratori parasubordinati, lo scopo principale della norma è quello di restringere le possibilità di ricorrere a tipologie contrattuali atipiche, eludendo il dettato normativo che disciplina il lavoro dipendente. In assenza di un legame a un progetto, lo schema prevede infatti che il contratto si trasformi automaticamente in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Tale impianto normativo si traduce attualmente in un numero di lavoratori effettivamente nello stato di parasubordinati pari a quasi 800.000, di cui oltre la metà sono donne, e concentrati maggiormente nella classe di età compresa tra 30 e 40 anni (tabelle 1 e 2).

Tabella 1. I lavoratori parasubordinati nel 2005

	Numero di contribuenti	Quota sul totale
<i>Uomini</i>	342.349	43%
<i>Donne</i>	455.446	57%
<i>Totale</i>	797.795	--

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Inps (2008).

Tabella 2. I lavoratori parasubordinati per età e genere nel 2005

Classi di età	Uomini		Donne	
	<i>Numero</i>	<i>Quota sul totale</i>	<i>Numero</i>	<i>Quota sul totale</i>
<i>meno di 25</i>	54.519	42%	73.884	58%
<i>26 - 29</i>	80.993	41%	116.573	59%
<i>30 - 39</i>	117.936	42%	159.964	58%
<i>40 - 49</i>	51.572	42%	70.834	58%
<i>50 - 59</i>	26.347	49%	27.959	51%
<i>più di 60</i>	10.982	64%	6.232	36%

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Inps (2008).

3. Il sistema contributivo per i parasubordinati in 10 anni

Lo schema previdenziale dei lavoratori su cui ricadeva l'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inps, nel momento della sua istituzione prevedeva per tutta la sua variegata compagine un'aliquota di finanziamento e di computo pari al 10% della retribuzione lorda. A partire dal 1998 il legislatore ha introdotto una distinzione dei contribuenti in due categorie, prevedendo che solo coloro che risultavano già iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, oppure erano già titolari di pensione, continuassero a essere assoggettati a un'aliquota del 10%. Per coloro che invece né erano titolari di pensione, né erano tenuti ad altre forme di contribuzione obbligatoria, ovvero per quei soggetti che erano sul mercato del lavoro in funzione unicamente del contratto di lavoro per cui era previsto l'obbligo di contribuzione alla gestione separata, si era previsto che l'aliquota contributiva per le prestazioni pensionistiche fosse maggiore e gradualmente crescente fino a raggiungere nel 2014 il 19%, il livello in quel momento previsto, a regime, per i lavoratori autonomi. Tra essi³, a partire dal 1998 quindi, si possono individuare con precisione coloro che abbiamo definito parasubordinati.

In seguito all'introduzione della Legge n. 30 del 2003, che, come abbiamo già detto, porta rilevanti modifiche alle collaborazioni coordinate e continuative, dal punto di vista della copertura previdenziale, non si configurano, invece, novità di rilievo. L'aliquota prevista per la nuova tipologia di collaborazione a progetto non è stata modificata rispetto a quanto già in vigore per le collaborazioni coordinate e continuative, e viene solo velocizzato il processo di convergenza al 19%⁴. Il Decreto Legge n. 269 del 30 settembre 2003, che ne consegue, prevede infatti solo che l'aliquota contributiva pensionistica per i nuovi contratti aumenti nella misura prevista per la gestione previdenziale dei commercianti, stabilendo così l'immediato livellamento delle aliquote a quelle in vigore nel 2003 per i commercianti.

³ Ad esclusione della categoria degli amministratori, sindaci e revisori di società che non hanno alcun elemento in comune con i parasubordinati veri e propri anche se sono assoggettati alla medesima aliquota, come ampiamente argomentato in Ferraresi e Segre (2003 e 2004).

⁴ A regime l'aliquota di computo si prevedeva fosse del 20%, pur rimanendo al 19% quella di finanziamento. Attualmente è stata invece eliminata ogni differenza tra l'aliquota di computo e quella di finanziamento.

A oggi, le ultime tappe del lungo percorso di incrementi delle aliquote contributive sono segnate dalla Legge Finanziaria del 2006 e della Legge n. 247 del 24 dicembre 2007 in cui sono contenute le norme di attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007. La prima ha previsto di elevare il livello dell'aliquota dal 18% al 23% a partire dal 1° gennaio 2007, valore che è stato ulteriormente incrementato nella misura del 24% per l'anno 2008, del 25% per l'anno 2009 e del 26% a decorrere dall'anno 2010.

Nel tempo sono state inoltre introdotte alcune radicali modifiche dal punto di vista dei requisiti per avere accesso alla pensione di vecchiaia o di anzianità. Il sistema attualmente in vigore prevede che, per i soggetti che ricadono completamente nel metodo contributivo (e questo è il punto che interessa i lavoratori parasubordinati), con meno di 65 anni di età per gli uomini e 60 per le donne, non sarà possibile andare in pensione, a meno di non aver raggiunto i 35 anni di contribuzione e comunque solo se l'importo della pensione sia del 20% superiore a quello dell'assegno sociale e, per gli uomini, solo se si rispettano anche le quote indicate nella Legge n. 247, riferite alla somma tra anni di contribuzione ed età anagrafica la moneta del pensionamento. Viene così disatteso quel principio di flessibilità coerente con il metodo contributivo che aveva ispirato la riforma Dini del 1995⁵.

Infine, ricordiamo che anche i coefficienti di trasformazione che convertono il montante in rendita pensionistica, definiti nel 1995 nella Legge n. 335, sono stati rideterminati dalla Legge n. 247 del 2007 con effetto dal 1° gennaio 2010.

4. I redditi dei lavoratori parasubordinati e dipendenti a confronto

La decisione che i lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata abbiano l'obbligo di corrispondere un'aliquota contributiva più bassa rispetto ai lavoratori dipendenti, in un sistema contributivo, inevitabilmente comporta una minore copertura previdenziale. Tale decisione, tuttavia, non rappresenta di per sé necessariamente un elemento problematico; diventa invece un fattore fortemente

problematico quando inserito nel contesto delle condizioni di reddito dei lavoratori atipici italiani. L'analisi dei redditi da lavoro dei parasubordinati e, per confronto, dei dipendenti privati, rappresenta quindi un elemento fondamentale, oltre che interessante di per sé, capace di offrire un duplice vantaggio. Da un lato consente di basare il calcolo della pensione su un profilo di reddito estrapolato dai dati, che riflette le effettive condizioni reddituali del gruppo di individui considerato, dall'altro consente di analizzare separatamente l'effetto sulla pensione indotto dal sistema pensionistico rispetto a quello legato al mercato del lavoro.

L'analisi del livello del reddito è svolta attraverso la stima dei profili di reddito per età dei lavoratori parasubordinati e dipendenti, utilizzando i dati raccolti nell'archivio WHIP – *Work Histories Italian Panel*, banca dati di storie lavorative sviluppata dal Laboratorio R. Revelli – Centre for Employment Studies⁶. WHIP è una banca dati di storie lavorative individuali, costruita a partire dagli archivi gestionali dell'Inps. La popolazione di riferimento è costituita da tutte le persone - italiani e stranieri - che hanno svolto parte o tutta la loro carriera lavorativa in Italia. Da questa è stato estratto un ampio campione rappresentativo: il coefficiente di campionamento è infatti di circa 1:90. Per ogni individuo nel campione vengono osservati i principali episodi che caratterizzano la carriera lavorativa: i rapporti di lavoro dipendente, i periodi di lavoro parasubordinato, le attività di lavoro autonomo (artigiano o commerciante), il pensionamento, nonché periodi nei quali l'individuo ha beneficiato di prestazioni sociali, quali gli assegni di disoccupazione o l'indennità di mobilità. Non vengono invece osservati gli eventuali periodi di disoccupazione senza indennità e di lavoro dipendente nel settore della pubblica amministrazione.

I dati sono disponibili dal 1985 al 2004; per i lavoratori parasubordinati sono invece disponibili a partire dal 1996 (anno di istituzione della gestione separata presso l'Inps). Solo dal 1998, tuttavia, è possibile discriminare tra lavoratori che, oltre ad essere dipendenti, svolgono una o più collaborazioni, e lavoratori che svolgono esclusivamente la loro attività attraverso contratti di collaborazione. Pertanto l'analisi

⁵ Tale normativa, si ricorda, consentiva infatti a coloro che ricadevano completamente nel metodo contributivo di andare in pensione a partire da 57 anni, purché avessero contribuito per almeno 5 anni, e la loro pensione non fosse inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale.

⁶ <http://www.laboratoriorevelli.it/whip>

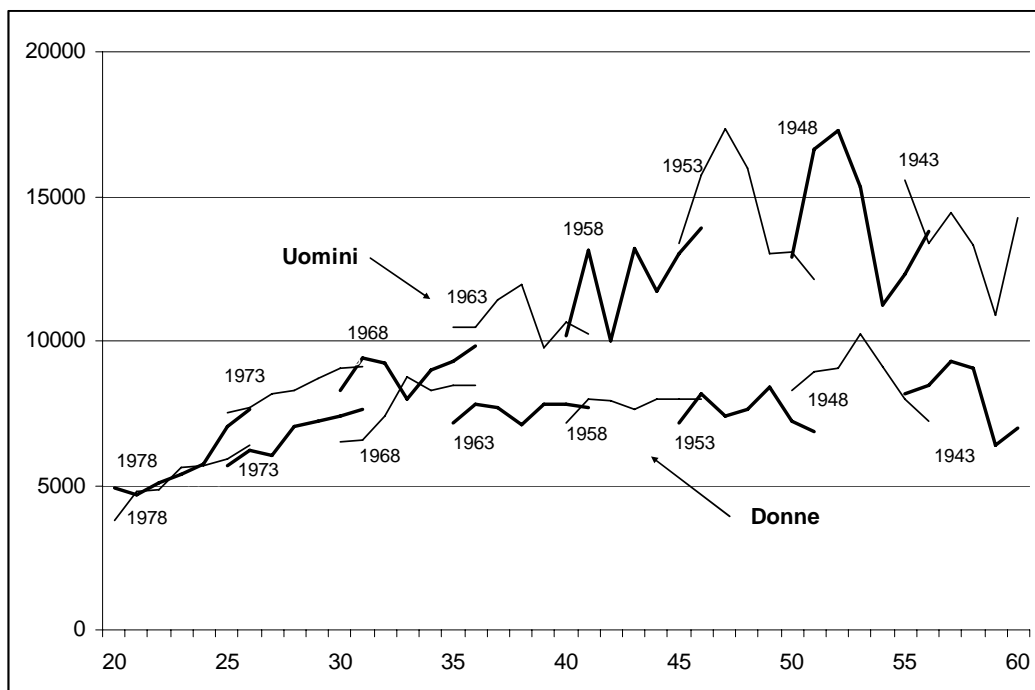
sui lavoratori parasubordinati è basata sul periodo 1998-2004. Dall'analisi si escludono inoltre coloro che svolgono attività di amministratore, sindaco, o revisore di società e gli associati in partecipazione, in quanto rappresentano una categoria profondamente diversa da quella oggetto dell'analisi.

La natura dei dati impone inoltre alcuni limiti all'analisi: poiché non è disponibile alcuna informazione sul numero di ore lavorate, né per i lavoratori parasubordinati né per i dipendenti, l'analisi viene condotta sul reddito da lavoro e non sul salario.

La costruzione dei profili di reddito per età viene condotta utilizzando un'analisi per generazioni: implicita in questa impostazione è l'ipotesi che la forma del profilo di reddito per età sia costante nel tempo, mentre la sua posizione varia secondo l'influenza della crescita economica sulle varie generazioni. In un paese caratterizzato da una forte crescita economica e dei salari, ad esempio, gli individui appartenenti alle generazioni più giovani guadagnano in termini reali più dei loro padri alla stessa età.

Il reddito annuale medio di diverse generazioni di lavoratori parasubordinati, distinguendo per genere, viene rappresentato nella figura 1 per il periodo 1998-2004. Le generazioni sono definite per intervalli di 5 anni, e l'età del lavoratore è l'età mediana della coorte: la generazione più giovane considerata, ad esempio, è formata da individui nati tra il 1976 e il 1980, e l'età dei singoli individui appartenenti a quella generazione viene ridefinita utilizzando l'anno di nascita mediano, cioè il 1978. Nel primo anno in cui si osservano i dati, il 1998, questi individui hanno quindi un'età mediana pari a 20 anni, nel 1999 pari a 21 anni e così via. Gli individui appartenenti alla seconda generazione, nati tra il 1971 e il 1975, generazione denominata "1973", hanno invece 25 anni nel 1998, 26 nel 1999 e così via. Nella figura i profili medi per generazione sono calcolati separatamente per uomini e donne: con l'eccezione delle età più giovani, i redditi medi delle donne sono inferiori a quelli degli uomini per tutte le generazioni considerate.

Figura 1. Reddito annuale medio di diverse generazioni di lavoratori parasubordinati



Nota: La figura rappresenta il reddito annuale medio di diverse generazioni di lavoratori parasubordinati nel periodo 1998-2004. I valori sono espressi in euro 2004.

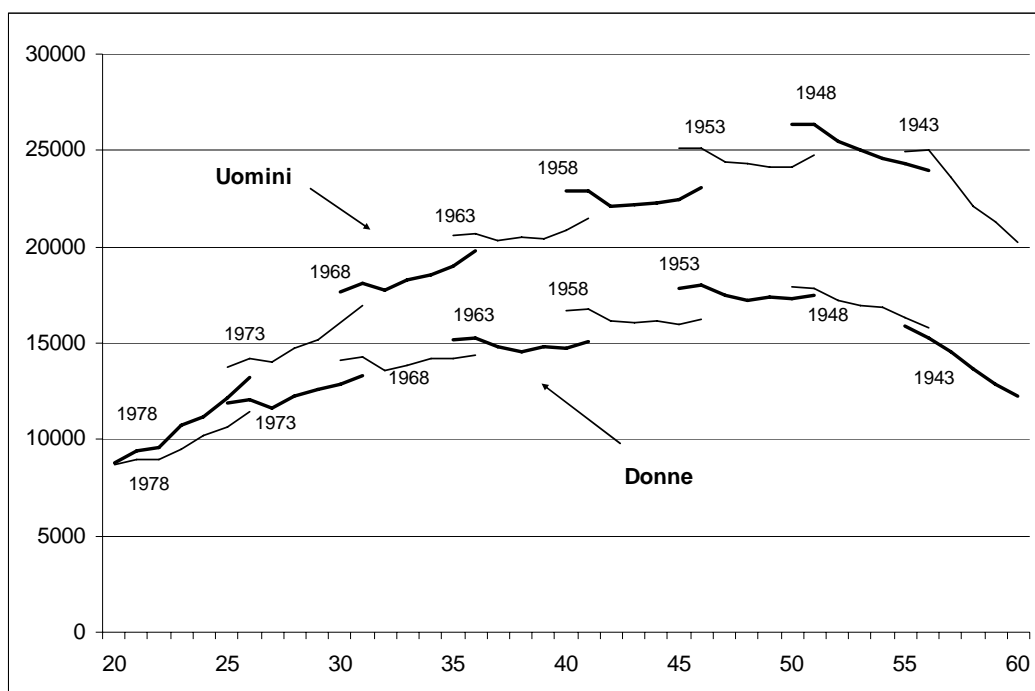
Fonte: Nostre elaborazioni su dati WHIP.

Dal grafico emerge inoltre che gli effetti di coorte per gli uomini sono piuttosto contenuti per le generazioni più giovani, e divengono addirittura negativi nel confronto con le generazioni più anziane. Ad esempio, un lavoratore appartenente alla generazione nata nel 1978 guadagna nel 2003 (cioè all'età di 25 anni) 7600 Euro annuali; all'incirca la stessa cifra rappresenta il reddito annuale medio nel 1998 di un lavoratore di 25 anni nato nel 1973⁷. Per le donne, invece, si notano effetti di coorte positivi anche per le generazioni più giovani: una lavoratrice trentenne nata nel 1973 guadagna nel 2003 900 euro all'anno di più di quanto guadagnasse nel 1998 una lavoratrice di trent'anni nata nel 1968. A partire dalla generazione nata nel 1963 e andando indietro nel tempo (cioè ad età più avanzate), invece, il profilo per età del reddito medio delle donne diviene piatto e senza particolari effetti di generazione.

Un'ultima osservazione rilevante riguarda il periodo storico 1998-2004, un periodo caratterizzato da bassa crescita salariale anche per i dipendenti privati in

generale: nella figura 2 si riporta il grafico analogo per i dipendenti privati, costruito come illustrato per i parasubordinati. In particolare, nel terzo anno di osservazione, ovvero nel 2000, i redditi reali medi per tutte le generazioni diminuiscono rispetto al periodo precedente. Anche nel periodo successivo al 2000, la crescita del reddito da lavoro medio è, quando positiva, piuttosto contenuta.

Figura 2. Reddito annuale medio di diverse generazioni di lavoratori dipendenti



Nota: La figura rappresenta il reddito annuale medio di diverse generazioni di lavoratori dipendenti nel periodo 1998-2004. I valori sono espressi in euro 2004.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati WHIP.

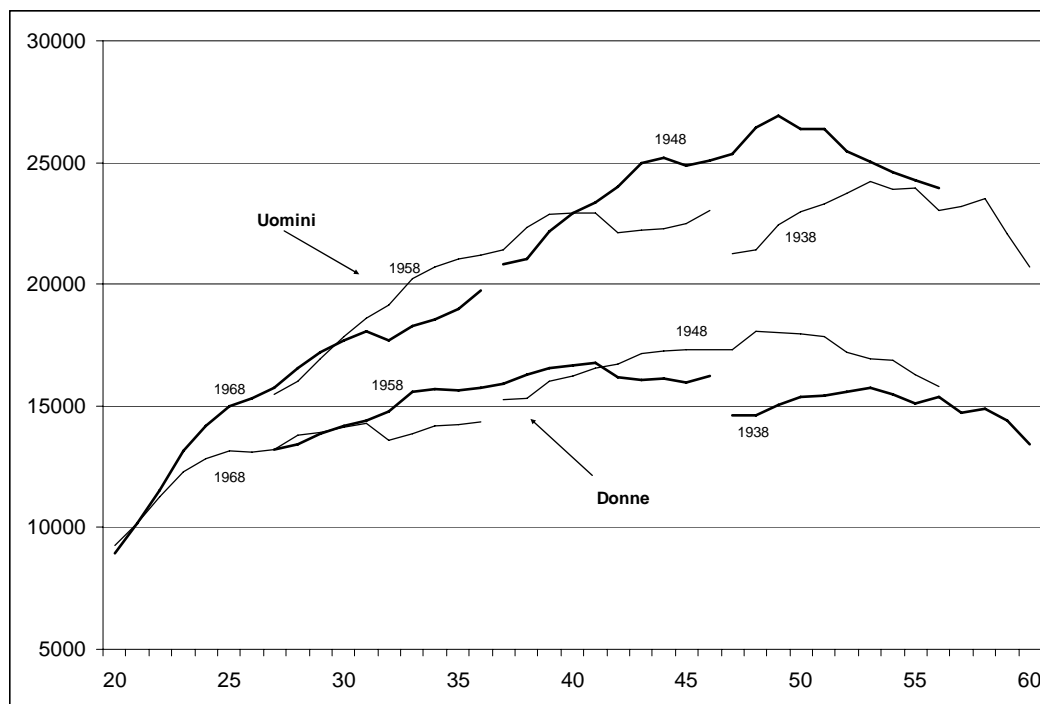
Questa contenuta crescita non è sempre stata presente, come si evince dal grafico dei redditi da lavoro medi dei dipendenti privati riferito a un periodo più lungo che considera le osservazioni rilevate a partire dal 1985 (figura 3)⁸. I redditi medi, in particolare per gli uomini, sono cresciuti più velocemente nel periodo 1985-1992; a

⁷ Tutti i valori sono espressi in euro a prezzi costanti, base 2004.

⁸ In questo caso, per facilitare la visione del grafico, si riportano le medie soltanto per alcune generazioni, sempre distinguendo tra uomini e donne.

partire dal 1993 la crescita si fa invece più contenuta, e il trend si appiattisce ulteriormente a partire dal 2000.

Figura 3. Reddito annuale medio di diverse generazioni di lavoratori dipendenti dal 1985



Nota: La figura rappresenta il reddito annuale medio di diverse generazioni di lavoratori parasubordinati nel periodo 1985-2004. I valori sono espressi in euro 2004.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati WHIP.

Sulla base dei dati descritti è possibile stimare dei profili di reddito per età, separatamente per uomini e donne. La rilevanza degli effetti di generazione può essere tenuta esplicitamente in considerazione nelle stime, sebbene sia necessario imporre delle restrizioni sugli gli effetti di tempo. Infatti, poiché l'anno di nascita di un individuo, sommato alla sua età, è pari all'anno di calendario, non è possibile stimare separatamente – ovvero senza ulteriori restrizioni – gli effetti di età, di generazione e di tempo. Esistono due soluzioni: la prima consiste nel riconoscere l'importanza degli effetti di generazione, stimandoli restringendo gli effetti di tempo in modo che sommino

a zero e siano ortogonali a un *time-trend*⁹. La seconda via consiste invece nell'ipotizzare che gli effetti di coorte sommino a zero – il che è approssimativamente vero se sono sufficientemente piccoli – e nello stimare quindi degli effetti di tempo liberi da vincoli.

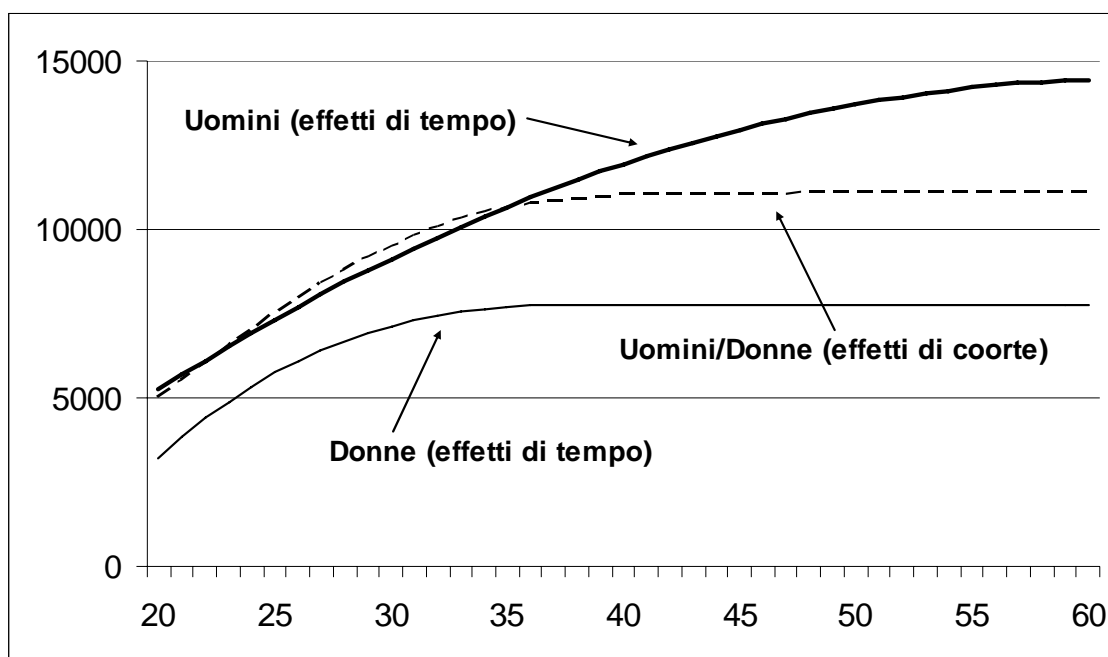
Variabili quali i redditi da lavoro, che seguono la crescita economica di un paese e per le quali quindi si ipotizza che gli effetti di coorte siano rilevanti, vengono normalmente rappresentate utilizzando la prima decomposizione. Poiché dalla figura 1 (così come dai risultati di semplici delle regressioni dei redditi su *dummy* di coorte) si nota che gli effetti di coorte sono contenuti, soprattutto per gli uomini, le stime dei profili per età sono state ottenute utilizzando anche la seconda decomposizione descritta in precedenza: si ipotizza cioè che gli effetti di generazione sommino a zero (o, in altre parole, che non siano rilevanti), mentre gli effetti di tempo sono stimati senza restrizioni. Dal momento che non è possibile stabilire quale delle due decomposizioni descriva meglio i dati – si tratta infatti di restrizioni non verificabili – nella figura 4 sono presentati i risultati per entrambe.

Nella figura 4, la linea in grassetto (“Uomini – effetti di tempo”) e la linea normale (“Donne – effetti di tempo”) rappresentano i profili medi per età del reddito stimati inserendo nella regressione le *dummy* temporali e in assenza di effetti di generazione. Questi rispecchiano l'andamento delle medie descritto dalla figura 1, dove gli uomini hanno un profilo di reddito crescente che parte da circa 5.000 euro e raggiunge i 14.500 euro a 60 anni, mentre le donne hanno un reddito medio sensibilmente inferiore durante tutta la carriera lavorativa, pari a circa 3.200 euro all'età di 20 anni e raggiungendo un massimo di circa 7.800 euro verso i 60 anni.

Quando si inseriscono le *dummy* di coorte nella regressione per tener conto degli effetti di generazione, invece, la stima del profilo per età di donne e uomini diviene sostanzialmente identica: nel grafico essa viene riportata con la linea tratteggiata (“Uomini/Donne – effetti di coorte”) per la generazione nata nel 1976, di particolare interesse per questo studio. Questo avvicinamento tra i due profili avviene proprio a causa degli effetti di generazione, che, per le generazioni più giovani, sono negativi per gli uomini e positivi per le donne.

⁹ Per seguire questa procedura è necessario che il numero di osservazioni nel tempo sia

Figura 4. Profilo del reddito dei lavoratori parasubordinati con effetti di tempo e di coorte

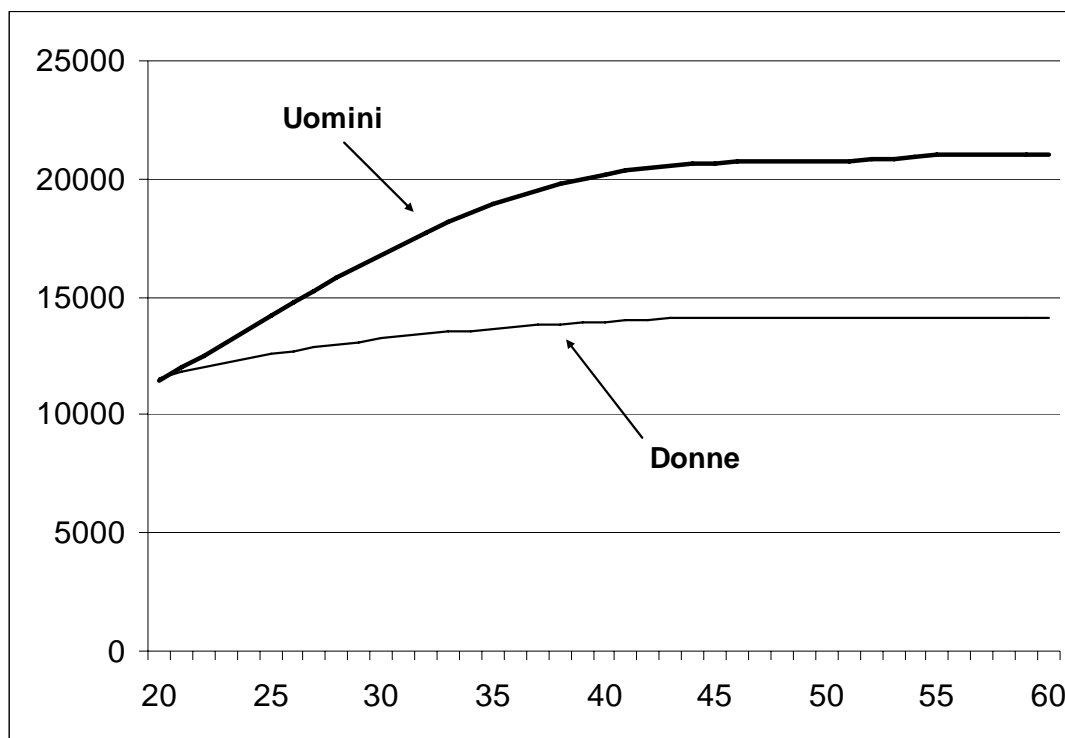


Fonte: Nostre elaborazioni su dati WHIP.

Per confronto, si stimano anche i profili dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti) nel periodo 1985-2004. Le stime vengono in questo caso effettuate solo includendo gli effetti di generazione, e vincolando quindi gli effetti di tempo a sommare a zero e ad essere ortogonali a un *time trend*. Questa scelta dipende sia dall'analisi grafica, che conduce a pensare che gli effetti di coorte per i lavoratori dipendenti siano rilevanti, sia dalla lunghezza del periodo considerato, che cattura più di un ciclo economico, e rende plausibili le ipotesi sugli effetti di tempo. I risultati vengono riportati nella figura 5 per la generazione nata nel 1978, sia per gli uomini che per le donne. In questo caso, nonostante gli effetti di generazione, il profilo per età del reddito medio delle donne è sempre inferiore a quello degli uomini, raggiungendo un massimo di circa 14.000 euro per le donne (21.000 per gli uomini).

sufficientemente ampio.

Figura 5. Profilo del reddito dei lavoratori dipendenti con effetti di coorte



Fonte: Nostre elaborazioni su dati WHIP.

5. La copertura pensionistica dei lavoratori parasubordinati

Sulla base dei profili di reddito stimati è stata calcolata la pensione dei parasubordinati. Nella tabella 3 i valori sono determinati tenendo in conto il progressivo incremento delle aliquote contributive che si è determinato a partire dal 1998 fino all'introduzione dell'aliquota al 24%, in vigore dal 1° gennaio 2008, ipotizzata costante per tutto il periodo successivo. Come evidenziato nel paragrafo 3, tuttavia, è già previsto un ulteriore incremento del livello delle aliquote contributive per il 2009 e il 2010, anno in cui è prevista un'aliquota di regime pari al 26%. Dal momento che il percorso di incremento delle aliquote, nel susseguirsi delle innovazioni normative, è nella maggioranza dei casi stato modificato negli anni successivi, di tale circostanza non si tiene conto nelle stime dei livelli di copertura previdenziale che si basano quindi sul valore attualmente effettivamente in vigore.

Per discutere le peculiarità della copertura previdenziale dei parasubordinati, la tabella 3 presenta i valori della pensione annuale e del tasso di sostituzione (TS)¹⁰ calcolati per alcuni soggetti rappresentativi nell'ipotesi che siano nati nel 1976. In tal modo è possibile valutare la copertura previdenziale ottenuta in base alle regole vigenti per individui che appartengono alla stessa generazione e che entrano però nel mercato a età diverse. Nello specifico, le età di iscrizione alla gestione che sono state considerate si riferiscono a individui che hanno iniziato a lavorare a 20, 25 e 30, in modo da fare coincidere l'inizio della carriera lavorativa per i soggetti che iniziano a lavorare a 20 anni con l'attivazione della gestione separata presso l'Inps, avvenuta nel 1996. I risultati presentati sono stati ottenuti ipotizzando un'età di pensionamento pari a 65 anni per tutti i casi considerati. Gli esempi proposti riguardano le pensioni calcolate sia utilizzando il profilo di reddito calcolato tenendo in considerazione gli effetti di coorte, e quindi unico per uomini e donne ("Parasubordinati"), sia utilizzando i profili che tengono conto degli effetti di tempo, che differiscono per uomini e donne ("Parasubordinati uomini" e "Parasubordinati donne").

Tabella 3. La pensione dei parasubordinati: alcuni esempi

Età di inizio della carriera	Coefficienti '95		Coefficienti '07		Anni di attività	Anni di anzianità
	Pensione	TS	Pensione	TS		
<i>Parasubordinati</i>						
20 anni	8.386	76%	7.682	69%	45	34
25 anni	7.972	72%	7.303	66%	40	32
30 anni	7.217	65%	6.612	60%	35	29
<i>Parasubordinati uomini</i>						
20 anni	9.496	66%	8.698	60%	45	37
25 anni	9.076	63%	8.314	58%	40	35
30 anni	8.350	58%	7.649	53%	35	32
<i>Parasubordinati donne</i>						
20 anni	6.001	77%	5.498	71%	45	24
25 anni	5.700	73%	5.222	67%	40	22
30 anni	5.125	66%	4.695	61%	35	20

Note: i valori sono espressi in euro a prezzi del 2005; TS indica il tasso di sostituzione rispetto all'ultima retribuzione; per tutti gli esempi la pensione è calcolata a 65 anni di età.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati WHIP.

¹⁰ Il tasso di sostituzione è calcolato come rapporto tra la pensione annuale lorda e l'ultima retribuzione annuale lorda percepita prima del pensionamento.

Le prime due colonne evidenziano ad esempio come la pensione annuale lorda di un parasubordinato che inizia a lavorare a 20 anni sia pari a circa 8.400 euro, con un TS del 76%. Nell'ipotesi in cui, invece, gli effetti di coorte siano nulli, e quindi le differenze di reddito tra uomini e donne non scompaiano, tale valore aumenta a circa 9.500 euro per gli uomini e scende a 6.000 per le donne. Questi ultimi due valori rappresentano il limite superiore e inferiore delle stime della pensione prevista.

Poiché la Legge n. 247 prevede l'adozione di nuovi coefficienti di trasformazione a partire dal 2010, la terza e la quarta colonna della tabella riportano i medesimi valori aggiornati in base a tali coefficienti. L'effetto di questa variazione della normativa è una riduzione dell'8,4% della pensione in tutti i casi considerati, a cui corrisponde una riduzione del TS compresa tra 5 e 6 punti percentuali.

Nelle ultime due colonne gli anni totali di permanenza nel mercato del lavoro sono confrontati con gli anni di anzianità contributiva effettivamente accreditabili nella gestione separata sulla base della normativa relativa al minimale contributivo previsto per avere diritto all'accredimento di 12 mesi di contributi. I contributi devono essere infatti pagati anche per redditi modesti, non essendo fissato un minimo di reddito al di sotto del quale si gode di un'esenzione. Ma in caso di contribuzione inferiore all'importo del minimale contributivo annuo (pari a 13.133 euro per i redditi del 2005), i mesi di assicurazione accreditati sono ridotti in proporzione alla somma versata¹¹ e ciò, chiaramente, influenza il raggiungimento dei requisiti in termini di anzianità contributiva.

Come si può notare dalla lettura dei risultati ottenuti, il basso livello del reddito percepito dai lavoratori parasubordinati si traduce, in tutti i casi considerati, in una sensibile riduzione degli anni di anzianità validi, tanto maggiore quanto minore è il reddito da lavoro. Dati i profili di reddito di questi lavoratori, l'effetto dell'applicazione del minimale contributivo nella generalità dei casi impedisce il raggiungimento del requisito di anzianità contributiva necessario per poter accedere alla pensione a età inferiori a 65 anni¹².

¹¹ Per individuare il numero dei mesi accreditati si divide la somma versata per il minimale contributivo mensile, arrotondando per difetto il risultato.

¹² Ricordiamo che per gli uomini è possibile andare in pensione prima di 65 anni se si rispetta la quota 97 con età minima di 61 anni. Sia per gli uomini, sia per le donne, invece, è possibile andare in pensione a

E' da notare inoltre come i risultati presentati nella tabella sono stati ottenuti ipotizzando carriere continue, senza considerare quindi la possibilità che il lavoratore sperimenti periodi di inattività; circostanza particolarmente probabile nel caso delle donne.

6. Le aliquote contributive dei parasubordinati: tre letture possibili

I contributi previdenziali, ove a pagarli siano individui economicamente razionali, dovrebbero in teoria essere percepiti come risparmio forzoso per l'età anziana, piuttosto che come tassazione netta. Tuttavia, in questo ambito, in cui comunque bastano piccole imperfezioni per capovolgere il quadro di riferimento¹³, il livello delle aliquote contributive può concorrere a complicare la lettura.

In primo luogo, un livello di aliquota non modulabile nel ciclo di vita del consumo, per la presenza di vincoli di liquidità, potrebbe impedire agli individui di ottimizzare il proprio portafoglio previdenziale, e cioè di prendere a prestito o vendere parte della ricchezza quando il risparmio forzoso è troppo alto rispetto al programma ottimale (Menzio, 2000). Questa situazione equivale a una tassazione netta sul lavoro, che diventa quindi meno efficace nel soddisfare i bisogni di consumo e l'offerta di lavoro potrebbe conseguentemente ridursi.

In secondo luogo, aliquote differenziate per contratti di lavoro diverso potrebbero indurre le imprese a scegliere il lavoro parasubordinato non per i suoi effettivi vantaggi in termini di flessibilità, ma a causa del più basso costo del lavoro che, in assenza di adeguato potere contrattuale sulle retribuzioni, inevitabilmente si produce per il lavoro atipico¹⁴.

qualsiasi età se gli anni di anzianità contributiva sono 40. In aggiunta ai requisiti sull'anzianità, per tutti i lavoratori è possibile accedere al pensionamento a età inferiori a 65 anni solo nel caso in cui la pensione raggiunga un ammontare almeno pari a 1,2 volte l'assegno sociale, che nel 2008 è di 5.142,68 euro annui (ovvero il limite minimo e pari a circa 6.171 euro).

¹³ Per una trattazione più dettagliata del problema, sia di tipo generale, sia con riferimento specifico al caso italiano, si vedano Ferraresi e Fornero (2000) e Fornero e Castellino (2001).

¹⁴ L'elevato livello dei contributi sociali, spesso (ma non sempre, come evidenziato da Gruber, 1997) è da considerarsi all'origine dell'aumento del costo del lavoro, ed è ritenuto, talvolta sulla base di un'evidenza non del tutto incontrovertibile, causa di disoccupazione (Daveri e Tabellini, 2000) e, per i settori più aperti alla concorrenza internazionale, responsabile di una perdita di competitività (Alesina e Perotti, 1997; Marino e Rinaldi, 2000; Corsetti e Schmidt-Hebbel, 1997).

Infine, tassi di rendimento particolarmente bassi sui contributi previdenziali rispetto alle opportunità offerte dal mercato finanziario potrebbero vincolare i lavoratori a una politica inefficiente di risparmio. L'esigenza di un sistema neutrale, quale è il sistema contributivo, ben giustificata sulla base di ragioni di efficienza economica, fa parte, insieme al finanziamento a ripartizione e alla necessità di pensioni adeguate, di un terzetto difficilmente conciliabile, soprattutto in periodi di crescita lenta dell'economia. Le esigenze di bilancio implicano infatti che il rendimento della ripartizione non sia superiore alla crescita della massa salariale, e questo, per ragioni di efficienza dinamica, vuol dire investire il proprio risparmio previdenziale con prospettive di rendimento inferiori rispetto a quelle offerte sui mercati finanziari.

Questi tre aspetti sono discussi nelle sezioni che seguono.

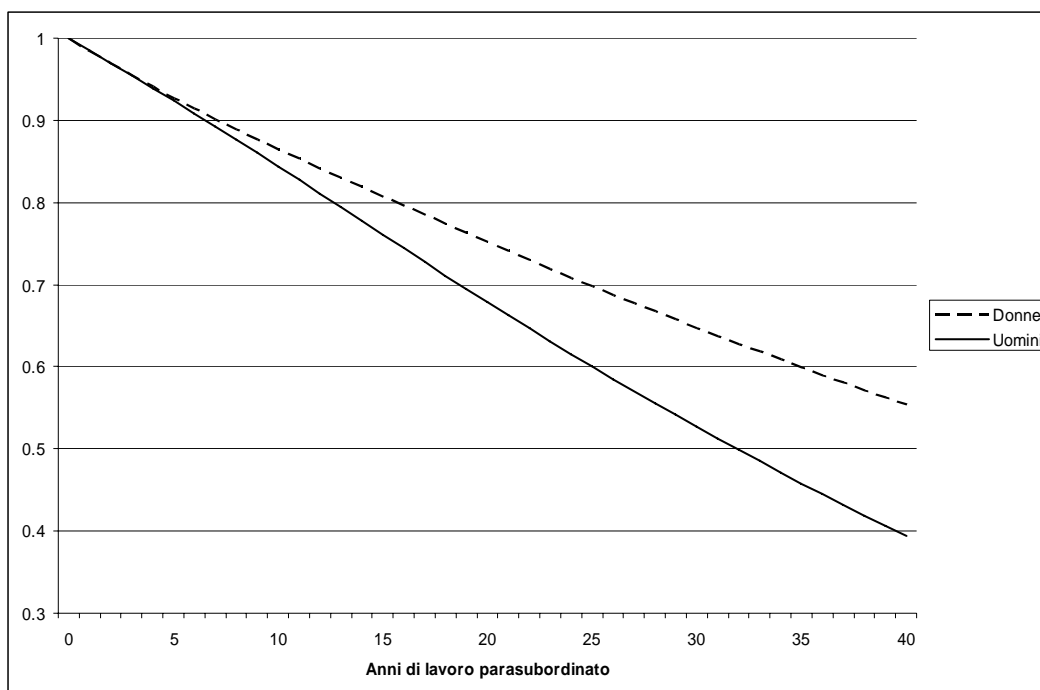
6.1 Aliquote differenziate per superare i vincoli di liquidità

La possibilità, per alcune categorie di lavoratori atipici, di accesso alla copertura pubblica con aliquote ridotte rispetto a quelle dei lavoratori dipendenti, da un lato può essere vista come una forma di elusione che, in prospettiva, dato il metodo di calcolo contributivo della pensione, potrebbe generare un certo numero di soggetti privi di adeguata tutela previdenziale. Dall'altro lato, tuttavia, ove il lavoro atipico riguardi prevalentemente le fasi iniziali della vita lavorativa, esso può rappresentare un'opportunità di diversificazione della contribuzione nel corso della propria carriera, e dunque un rimedio alle distorsioni ancora presenti nel metodo contributivo, in particolare relativamente al problema dei vincoli di liquidità. Il peso dell'una o dell'altra prospettiva è inevitabilmente legato alla maggiore o minore preferenza per una forma di tutela pubblica paternalistica, nonostante i rischi di eccessiva rigidità, oltre che alle effettive condizioni di retribuzione dei lavoratori atipici¹⁵.

¹⁵ Si noti che l'esigenza di una maggiore flessibilità della contribuzione nel corso della vita lavorativa, in particolare ove questa si accompagna a carriere di tipo discontinuo, implica la necessità di un'ampia possibilità di totalizzazione dei contributi. La Legge Delega n. 243 del 2004 andava in effetti in questa direzione; la recente applicazione del disposto normativo è avvenuta, per contro, in forma restrittiva, in parte vanificando le possibilità di una adeguata tutela per i lavoratori caratterizzati da discontinuità nella contribuzione previdenziale. I lavoratori atipici che abbiano contribuito alla gestione separata per un periodo inferiore ai sei anni si trovano esclusi dalla possibilità di fare valere tale periodo ai fini dei requisiti pensionistici. Ciò appare ben poco coerente con l'impianto complessivo del sistema contributivo, per almeno due ragioni: in primo luogo non si capisce perché, in presenza di regole uniformi per il calcolo della pensione, non sia possibile trasferire l'accredito dei contributi da una gestione all'altra nell'ambito

Per evidenziare, almeno parzialmente, gli effetti di tale lettura si è valutata l'incidenza di un crescente numero di anni di lavoro svolti come parasubordinato sull'importo della pensione conseguita terminando la propria carriera come lavoratore dipendente. La figura 6 si riferisce all'ipotesi secondo la quale durante gli anni di lavoro parasubordinato il reddito medio sia quello calcolato tenendo in considerazione gli effetti di coorte e l'aliquota sia del 24%, mentre agli anni di contratto di lavoro dipendente corrisponda il profilo di reddito di un dipendente uomo o donna e l'aliquota sia del 33%. Il grafico presentato misura, sull'asse delle ordinate, il rapporto tra la pensione ottenuta con una carriera di questo tipo e la pensione ottenuta con 40 anni di lavoro dipendente. La carriera mista è misurata sull'asse delle ascisse attraverso il numero di anni di lavoro parasubordinato: ad esempio l'origine corrisponde a una carriera di 40 anni svolta interamente come lavoratore dipendente (0 anni da parasubordinato) a cui corrisponde un rapporto tra le due pensioni pari a 1.

Figura 6. La riduzione della pensione dei lavoratori che iniziano come parasubordinati



Nota: Il grafico presenta il rapporto tra la pensione ottenuta in seguito a una carriera mista e quella ottenuta con un contratto di lavoro dipendente, entrambe di 40 anni (da 25 a 65 anni). Le stime sono basate sui profili di reddito per coorte sia per i parasubordinati sia per i dipendenti.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati WHIP.

dell'INPS; in secondo luogo, il requisito minimo di contribuzione per il metodo contributivo è di cinque anni, perché dunque innalzarlo di un anno al fine della totalizzazione?

All'aumentare del numero di anni svolti come parasubordinato la pensione di chi ha la carriera mista diminuisce del 1,5% annuo rispetto a quella di un dipendente uomo e di circa l'1% annuo rispetto a quella di un dipendente donna¹⁶. Tale risultato andrebbe confrontato con i vantaggi derivanti dalla possibilità di diminuire il livello di risparmio forzoso a fini previdenziali nei primi anni di vita adulta, periodo nel quale la probabilità di essere soggetti a vincoli di liquidità è più elevata.

6.1 Aliquote armonizzate per eguagliare i lavoratori dipendenti

Complessivamente per i lavoratori atipici si configura una situazione diametralmente opposta a quella che caratterizza i lavoratori dipendenti. Per questi ultimi i livelli di reddito sono di molto superiori a quelli dei lavoratori parasubordinati, ma a ciò si accompagna un grado di discrezionalità decisamente ridotto nella destinazione del risparmio previdenziale, essendo l'aliquota contributiva pari al 33%. E' la combinazione congiunta di un'elevata aliquota e un reddito comparativamente elevato, soprattutto all'inizio della carriera lavorativa, contrapposta alla bassa aliquota e basso reddito dei lavoratori parasubordinati, che origina per i lavoratori dipendenti adeguati livelli di copertura previdenziale e mette in luce il problema del futuro previdenziale dei parasubordinati.

Accogliendo la prospettiva di uniformare le aliquote contributive tra lavoro dipendente e lavoro a progetto, come suggerito ad esempio da Boeri e Garibaldi (La Voce, 06-11-2006), portando tutti i lavoratori all'attuale livello del 33% previsto per i dipendenti, le imprese sarebbero evidentemente indotte a scegliere il lavoro parasubordinato per i suoi effettivi vantaggi in termini di flessibilità, prima che a causa del più basso costo del lavoro. Né l'impresa troverebbe facile traslare sui lavoratori tale

¹⁶ Si noti che il risultato che indica una minor incidenza negativa degli anni da parasubordinato nel caso delle donne deriva dalla più bassa copertura pensionistica ottenuta dalle lavoratrici dipendenti, come si evidenzia nel paragrafo che segue.

aumento di costo, riducendo ulteriormente le già basse retribuzioni nette che caratterizzano tale categoria¹⁷.

Per fare luce sugli effetti di tale ipotesi, la tabella 4 è costruita in modo da evidenziare l'effetto sulla pensione dei lavoratori parasubordinati conseguente al livello dell'aliquota contributiva rispetto a quello derivante dal livello della retribuzione. Per quanto riguarda le aliquote contributive, la tabella mostra l'importo della pensione per i parasubordinati nell'ipotesi in cui l'aliquota contributiva sia costante e pari al livello oggi in vigore (24%), costante e pari al livello previsto attualmente dalla normativa per il 2010 (26%) e, infine, costante e pari al livello in vigore per i dipendenti (33%). Come si nota dalla lettura delle colonne relative ai parasubordinati, l'aumento di 2 punti percentuali dell'aliquota contributiva ha un effetto sulla pensione annua compreso tra 450 e 640 euro al crescere dell'età di pensionamento. Tale incremento è di compreso tra 2.000 e 2.850 euro quando si considera l'effetto di avere le medesime aliquote per i parasubordinati e per i dipendenti.

I valori ottenuti in questo ultimo caso evidenziano, però, come il mero effetto di armonizzazione delle aliquote al livello dei dipendenti non sia risolutivo, in particolare per gli uomini a causa del differenziale di reddito che caratterizza le due categorie di lavoratori.

Tabella 4. La pensione dei lavoratori parasubordinati e dipendenti a confronto

Età alla pensione	Parasubordinati						Dipendenti Uomini		Dipendenti Donne	
	Aliquota 24%		Aliquota 26%		Aliquota 33%		Aliquota 33%		Aliquota 33%	
	Pensione	TS	Pensione	TS	Pensione	TS	Pensione		Pensione	TS
60 anni	5.443	49%	5.897	53%	7.484	68%	13.767	65%	9.052	64%
61 anni	5.819	53%	6.304	57%	8.001	72%	14.730	70%	9.643	69%
62 anni	6.225	56%	6.743	61%	8.559	77%	15.767	75%	10.278	73%
63 anni	6.661	60%	7.216	65%	9.159	83%	16.884	80%	10.959	78%
64 anni	7.130	64%	7.724	70%	9.804	89%	18.085	86%	11.689	83%
65 anni	7.637	69%	8.273	75%	10.501	95%	19.382	92%	12.476	89%

Note: i valori sono espressi in euro a prezzi del 2005; tutti i risultati si riferiscono a un individuo che inizia a lavorare a 25 anni nel 2001.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati WHIP

¹⁷ Il rischio è, però, che a un'ipotesi di questo tipo si accompagni una riduzione della domanda di lavoro atipico, ingrossando le fila dei disoccupati o del lavoro nero; per conseguenza potrebbe essere utile mantenere per i lavoratori parasubordinati in qualche misura un costo del lavoro minore.

6.2 L'opting out per i lavoratori parasubordinati

La differente copertura previdenziale offerta dalla gestione separata rispetto a quella garantita ai lavoratori dipendenti, siano essi pubblici o privati, può risultare coerente con l'idea che il sistema a ripartizione sia finalizzato a garantire prestazioni minime e ad esso si debbano affiancare uno o più pilastri a capitalizzazione. Al contrario, una ridotta aliquota può essere coerente con l'idea che il sistema a ripartizione sia finalizzato a garantire prestazioni minime e ad esso si debbano affiancare uno o più pilastri a capitalizzazione. In questo modo si potrebbe intendere il sistema previdenziale come un sistema misto, che accompagna l'acquisizione di un portafoglio più bilanciato, costituito da strumenti con differenti livelli di rapporto rischio/rendimento, alla superiorità dei rendimenti offerti dal mercato finanziario rispetto alla crescita della Pil, a cui è agganciato invece il rendimento applicato alla pensione pubblica a ripartizione.

Questa visione permette di considerare le varie attività che confluiscono nella gestione separata come forme occupazionali caratterizzate da una maggiore libertà nel decidere le strategie di investimento del risparmio previdenziale rispetto ai lavoratori dipendenti. La maggiore libertà nella scelta delle attività nelle quali investire il risparmio per l'età anziana, e la conseguente possibilità di ottenere un più elevato rendimento, non può però, evidentemente, essere disgiunta dalla necessità di disporre di adeguati livelli di reddito. E' su questo punto che i risultati già ottenuti da Ferraresi e Segre (2003; 2004) hanno messo in luce il problema, dal momento che i livelli di reddito stimati per i lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa apparivano assolutamente inadeguati a garantire una sia pur piccola discrezionalità nella destinazione delle risorse disponibili tra consumo e risparmio.

La scelta del legislatore di aumentare progressivamente l'aliquota a favore della gestione separata cerca evidentemente di ridurre le diversità tra parasubordinati e dipendenti, ma lo fa muovendo solo una delle due leve, vincolando così ulteriori quote del risparmio previdenziale dei primi al rendimento offerto dalla previdenza pubblica. Per evitare questo problema, ogni incremento dell'aliquota contributiva dei lavoratori atipici, invece che confluire automaticamente nella gestione separata, potrebbe essere accreditato a forme di previdenza complementare.

Anche mantenendo la prospettiva di uniformare le aliquote contributive tra lavoro dipendente e lavoro a progetto, portando tutti i lavoratori all'attuale livello del 33% previsto per i dipendenti, sarebbe opportuno considerare la possibilità che per l'incremento di 9 punti che ancora separa i contributi obbligatori in capo ai lavoratori atipici fosse concessa la possibilità di scegliere se dirottarlo sui fondi pensione, configurando una possibilità di *opting out*. Ciò potrebbe compensare con una maggiore discrezionalità e rendimento nella gestione del proprio risparmio previdenziale lavoratori per i quali la flessibilità si accompagna a una minore tutela. La tabella 5 presenta i risultati di un semplice esercizio in cui viene confrontato il livello della pensione e del TS ottenuti applicando al profilo dei parasubordinati un'aliquota contributiva costante al 33% (ovvero quelli presentati nella tabella 4), con quelli ottenuti investendo i 9 punti percentuali che portano il 24% al 33% a tre diversi tassi di interesse reale (3%, 4% e 5%). L'incremento di pensione che si ottiene è crescente all'aumentare della remunerazione del capitale ipotizzata e raggiunge il massimo valore del 32% nel caso di chi va in pensione a 65 anni avendo ottenuto il 5% di interesse sul capitale investito.

Tabella 5. L'opting out per i lavoratori parasubordinati: variazione rispetto al caso "aliquota 33%".

Età alla pensione	24% e $i=3%$		24% e $i=4%$		24% e $i=5%$	
	Δ Pensione	Δ TS (p.p.)	Δ Pensione	Δ TS (p.p.)	Δ Pensione	Δ TS (p.p.)
60 anni	8%	6%	16%	11%	25%	17%
61 anni	9%	6%	17%	12%	26%	19%
62 anni	9%	7%	17%	13%	28%	21%
63 anni	9%	8%	18%	15%	29%	24%
64 anni	10%	9%	19%	17%	30%	27%
65 anni	10%	10%	19%	18%	32%	30%

Note: i valori esprimono la variazione percentuale della pensione rispetto al caso: parasubordinato, aliquota 33%. Per quanto riguarda il tasso di sostituzione si riportano i punti percentuali di differenza con il TS corrispondente al lavoratore parasubordinato con aliquota 33%. Tutti i risultati si riferiscono a un individuo che inizia a lavorare a 25 anni nel 2001.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati WHIP

In tale ottica, però, non si può trascurare di rilevare lo scarso sviluppo che, fino a questo momento, hanno avuto gli strumenti per l'investimento nella previdenza integrativa nel nostro paese. A nostro avviso, uno dei principali problemi della previdenza dei lavoratori atipici è rappresentato infatti, oltre che dai bassi livelli del

reddito, anche dalla mancanza di forme negoziali cui aderire. Il generale decollo lento e faticoso delle pensioni integrative private in Italia si accompagna all'assenza di fondi pensione chiusi per i lavoratori parasubordinati, anche se almeno per alcune figure dai connotati professionali ben definiti, potrebbe per esempio già essere garantita la possibilità di aderire a fondi chiusi già esistenti. A oggi, esiste invece la possibilità di partecipare alla previdenza complementare unicamente mediante l'adesione individuale a fondi pensione aperti o a polizze assicurative aventi finalità previdenziale, in generale caratterizzate da una maggiore onerosità rispetto ai fondi chiusi, come discusso in Fornero, Fugazza e Ponzetto (2004).

7. Conclusioni

Procedere senza troppi indugi verso un sistema previdenziale neutrale rispetto alle scelte di lavoro apparve nel 1995, e appare oggi, un'esigenza più che motivata, essendo "rilevanti, diffusi e iniqui i costi della non neutralità" (Fornero e Castellino, 2001, p. 27). L'introduzione del metodo contributivo, e dei principi di equità attuariale che lo connotano, si inseriscono in un'operazione di ridisegno del sistema previdenziale italiano che va in questa direzione. Verso questo scopo è infatti da intendere l'introduzione di una formula che lega i contributi versati all'importo della pensione, così come la conversione del montante contributivo in rendita sulla base di coefficienti legati alla vita attesa al momento del pensionamento.

Tutti questi elementi trovano un ambito di riflessione specifico quando vengono considerati in relazione ai lavoratori parasubordinati. Il punto centrale dell'analisi evidenzia come la situazione più problematica per la copertura previdenziale di questi lavoratori riguarda il livello del reddito che in media ne caratterizza la carriera. Solo nel caso in cui alla maggiore flessibilità nel mercato del lavoro faccia riscontro un salario per il lavoratore flessibile che retribuisca adeguatamente la sua produttività e compensi la minore tutela a questi offerta dalle nuove forme di lavoro anche la copertura previdenziale potrebbe risultare adeguata. Ciò consentirebbe inoltre ai lavoratori atipici di investire nella previdenza integrativa, realizzando così concretamente quella libertà di scelta che fino ad ora rimane in gran parte sulla carta.

BIBLIOGRAFIA

Alesina, A. e Perotti, R. (1997), “The Welfare State and Competitiveness”, in *The American Economic Review*, 87, n. 5, pp. 921-39.

Berton F., Pacelli L. e Segre G. (2005), “Tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato: chi sono, da dove vengono e dove vanno i lavoratori parasubordinati”, *Rivista Italiana degli Economisti*, Anno X, N.1, aprile, pp. 57-99

Castellino, O. (1996), “La redistribuzione tra ed entro le generazioni nel sistema previdenziale italiano”, in Padoa Schioppa Kostoris, F. (a cura di), *Pensioni e risanamento della finanza pubblica*, Bologna: Il Mulino.

Corsetti, G. e Schmidt-Hebbel, K. (1997), “Pension Reform and Growth”, in S. Valdés-Prieto S. (a cura di), *The Economics of Pensions*, New York, Cambridge University Press.

Daveri, F. e Tabellini, G. (2000), “Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries”, in *Economic Policy*, Aprile, pp. 47-104.

Ferraresi, P.M. e Fornero, E. (2000), “Costi e distorsioni della transizione previdenziale ed effetti correttivi di alcune ipotesi di riforma”, *Politica Economica*, 1/2000

Ferraresi, P.M. e Segre, G. (2003), “La previdenza dei parasubordinati: situazione attuale e prospettive”, Rapporto CeRP (<http://cerp.unito.it>).

Ferraresi, P.M. e Segre, G. (2004), “I lavoratori parasubordinati: quale futuro previdenziale?”, *Rivista di Politica Economica*, Anno XCIV – Serie III – Fascicolo IV-V – Mag.-Giu.

Fornero, E. e Castellino, O. (2001), a cura di, *La Riforma del Sistema Previdenziale Italiano*, Bologna: Il Mulino.

Fornero, E., Fugazza, C. e Ponzetto G. (2004) “Analisi comparativa dell’onerosità dei prodotti previdenziali individuali”, *Mercato Concorrenza Regole*, Il Mulino, n. 2/2004.

Gruber 1(997) “The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, n. 3, pt. 2, pp. 72-101]

Marino, M.R. e Rinaldi, R. (2000) “Tassazione e costo del lavoro nei paesi industriali”, in Banca d’Italia, *Temi di discussione*, n. 373.

Menzio, G. (2000) “Opting Out of Social Security Over the Life Cycle”, CeRP Working Paper, n. 1/00

Nidil-CGIL (2004) *Welfare e flessibilità. La dimensione incerta del lavoro atipico*, Nidil Dossier, luglio.