

IL FUTURO PREVIDENZIALE DEI LAVORATORI PARASUBORDINATI

PIER MARCO FERRARESI e GIOVANNA SEGRE

pubblicazione internet realizzata con contributo della



Il futuro previdenziale dei lavoratori parasubordinati*

Pier Marco Ferraresi

CeRP

*Via Real Collegio 30
10024 Moncalieri (TO)
ferraresi@cerp.unito.it*

Giovanna Segre

Università di Torino e CeRP

*Corso Unione Sovietica 218bis
10143 Torino
giovanna.segre@unito.it*

Indice

1 Introduzione

Con la legge 8 agosto 1995 n. 335 (la riforma Dini del sistema previdenziale) è stato creato presso l'Inps uno schema di previdenza obbligatoria allo scopo di offrire copertura previdenziale pubblica ad alcune tra le nuove figure professionali ispirate alla flessibilità cui il mercato del lavoro sta maggiormente facendo ricorso: i cosiddetti lavoratori parasubordinati.

L'origine del lavoro parasubordinato è il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, sia come rapporto tipico, sia atipico. I rapporti tipici, espressamente individuati dalla normativa nel T.U.I.R., riguardano principalmente gli uffici di amministratore, sindaco e revisore, mentre con il termine atipico si indicano principalmente gli "altri" rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Tale distinzione, alla base dell'analisi condotta in questo lavoro, risulta particolarmente importante per inquadrare e caratterizzare correttamente la dimensione del lavoro parasubordinato e le sue condizioni reddituali e di copertura previdenziale.

Le nuove forme di impiego definite da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa possono essere studiate empiricamente solo a partire dal 1996, anno in cui è stato istituito l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'Inps. Nonostante la limitata serie temporale di cui si può disporre, è incontrovertibile l'evidenza che si sia di fronte a una tipologia lavorativa, ancorché differenziata al suo interno, in generale forte crescita: nel quinquennio compreso tra il 1996 e il 2000 il numero degli iscritti è quasi raddoppiato, superando nel 2001 i due milioni¹. A prescindere dalla considerazione per la quale appare lecito presumere che la più bassa aliquota contributiva prevista rispetto alle altre gestioni non sia stata estranea a tale forte dinamica, la rilevanza del fenomeno della diffusione del lavoro parasubordinato suggerisce la necessità di un approfondimento per tale tipologia di lavoratori, soprattutto in relazione alla riduzione della copertura previdenziale che, con

* *Gli autori ringraziano Elsa Fornero, Onorato Castellino e Bruno Contini per i preziosi consigli e commenti. Un ringraziamento particolare va anche ai partecipanti al seminario di presentazione della versione preliminare di questo lavoro presso il CeRP. Ogni eventuale errore rimane responsabilità degli autori.*

¹ Anche se questi dati sovrastimano l'effettiva crescita del lavoro parasubordinato in quanto, spesso, le posizioni contributive non più attive non vengono cancellate.

L'adozione del sistema contributivo, si manifesta su di essi. La questione, sovente dibattuta in letteratura, secondo cui ci si chiede se sia opportuno che esista un sistema previdenziale pubblico per tutti i lavoratori, non può prescindere, in caso di risposta affermativa, dal tentativo di stima del livello di copertura garantito dal sistema pubblico nei diversi casi.

Con il sistema contributivo per il calcolo della pensione, sia alle aliquote contributive inizialmente fissate per la Gestione separata al 10%, ma anche di fronte ai previsti aumenti fino al 19% (l'aliquota a regime per i parasubordinati privi di altra copertura previdenziale pubblica, corrispondente a quella prevista, a regime, per i lavoratori autonomi), si delinea, forte ed evidente, il rischio che si alimenti una categoria di lavoratori la cui pensione sia particolarmente ridotta rispetto a quella media. Questo per due ordini di motivi: un'aliquota contributiva comunque inferiore a quella, del 33%, prevista per i lavoratori dipendenti (che di fatto molto spesso svolgono un lavoro assimilabile a quello dei parasubordinati che non siano amministratori, sindaci e revisori) e un reddito medio notevolmente inferiore.

Al fine di fornire un inquadramento del fenomeno del lavoro parasubordinato, nel paragrafi 2 e 3 tale tipologia di lavoro viene caratterizzata nelle sue dimensioni giuridiche e quantitative, con particolare riferimento alla definizione dei lavoratori parasubordinati e alla composizione per classi di età, di genere e geografica.

Il paragrafo 4 è dedicata alla stima del reddito dei lavoratori parasubordinati e mette in risalto come, all'interno della stessa gestione, esistano di fatto due mondi molto diversi: il primo costituito dagli amministratori, sindaci e revisori, e il secondo composto principalmente da coloro che svolgono un'attività assimilabile, per le modalità con cui è prestata, al lavoro dipendente. Tali stime del livello del reddito costituiscono la base per il calcolo delle pensioni, di cui al paragrafo 5 in cui sono riportati i risultati della stima del livello di copertura previdenziale offerto dalla Gestione separata a varie categorie di collaboratori.

La possibilità di scendere nel dettaglio dell'analisi al fine di stimare in modo attendibile i profili di reddito, a causa della limitatezza dei dati in questo momento disponibili, si presenta però per ora solo per l'anno 1999. Ciò pone notevoli problemi nella costruzione di profili longitudinali, poiché l'utilizzo dei profili di *cross section* come approssimazione dei profili individuali presenta problemi aggiuntivi oltre a quelli consueti dovuti agli effetti di coorte e di composizione. E' ragionevole, infatti, ipotizzare che i collaboratori appartenenti alle classi di età più alte provengano da una storia professionale molto diversa da quella che si prospetta ai giovani che si affacciano sul mercato del lavoro con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Il problema viene affrontato componendo le informazioni derivanti da stime sui profili dei lavoratori dipendenti in base al Panel Banca d'Italia² e dai profili *cross section* stimati dai dati dell'Inps per i collaboratori.

L'ultima parte dell'analisi, infine, mette in luce come la Gestione separata possa essere valutata come parte di un disegno previdenziale volto a garantire una copertura minima a cui affiancare forme di previdenza complementare. Per i lavoratori iscritti alla Gestione separata, la minore copertura offerta dalla previdenza pubblica può consentire, in presenza di livelli di reddito sufficienti, di risparmiare per l'età anziana investendo in strumenti con rendimenti più elevati rispetto a quelli offerti dal sistema a ripartizione. Per i lavoratori parasubordinati in senso stretto, però, i livelli di reddito appaiono assolutamente insufficienti a garantire un livello adeguato di copertura previdenziale riducendo, in tal

² Cfr. Borella M., *The Error Structure of Earnings: an Analysis on Italian Longitudinal Data*, Working Paper 7/01, CeRP, 2001.

modo, notevolmente la discrezionalità nella scelta della destinazione delle risorse disponibili tra consumo e risparmio, con una conseguente riduzione delle possibilità di accesso alla previdenza complementare.

2 I riferimenti normativi per definire i lavoratori parasubordinati

2.1 *Le nuove forme di occupazione in Italia*

Il marcato aumento del grado di flessibilità nei rapporti di lavoro, intervenuto negli ultimi anni, rappresenta una delle caratteristiche più rilevanti del mercato del lavoro attuale nella gran parte dei paesi industrializzati.

Anche in Italia i recenti sviluppi dell'organizzazione della struttura produttiva sono stati accompagnati da una crescente richiesta di flessibilità nei rapporti di lavoro da parte delle imprese. Alla base di queste richieste si può identificare la sempre maggiore diffusione di meccanismi quali l'aumento delle fluttuazioni degli ordini, la variabilità dell'orario di utilizzazione dei servizi o le modalità alternative di lavoro tipiche della *new economy*. Inoltre, il fenomeno appare accentuato per la crescente importanza assunta dalle piccole e medie imprese nel settore dei servizi, che si trovano nella necessità di reagire in modo flessibile ai processi di mercato attraverso il ricorso a orari di lavoro non standardizzati e a forme di lavoro accompagnate da minori vincoli contrattuali. In particolare tre sono le tipologie di flessibilità a cui si fa riferimento nella letteratura, come indicato nella relazione che accompagna l'indagine Istat del 1997³ sulla flessibilità nel mercato del lavoro nelle imprese industriali e di servizi: la flessibilità funzionale, quella retributiva e quella quantitativa.

La flessibilità funzionale è da ascrivere al funzionamento stesso del rapporto di lavoro tipico, definito da una durata indeterminata e dall'orario di lavoro a tempo pieno. Essa, si riferisce principalmente alla possibilità di modificare l'orario di lavoro rispetto a quello contrattualmente previsto e, in generale, a modernizzare l'organizzazione del lavoro tipico. Le imprese, variando i regimi di orario di lavoro o intensificando il ricorso a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto all'orario contrattuale nelle fasi espansive, possono, per esempio, adeguare il lavoro impiegato in funzione dell'andamento del mercato. All'interno di questa tipologia, il sabato lavorativo risulta la forma di flessibilità maggiormente diffusa, soprattutto nei servizi, ma anche il lavoro su turni e quello notturno, al crescere della dimensione dell'azienda, rivestono un ruolo importante e sostitutivo del lavoro straordinario. L'analisi delle motivazioni che conducono le imprese all'applicazione della flessibilità funzionale indica, infatti, come essa derivi principalmente da esigenze di razionalizzazione della produzione e di organizzazione del lavoro impiegato in un'ottica di riorganizzazione di medio-lungo periodo, piuttosto che nell'ambito di aggiustamenti di carattere congiunturale. In conformità a tali esigenze, l'introduzione di questo tipo di flessibilità implica la necessità di rivedere i fondamenti interni del rapporto di lavoro tipico al fine di adeguare la funzionalità di ogni tipo di lavoro, e il grado relativo di flessibilità richiesto per lo svolgimento di esso, alla natura dei rapporti tra le parti. Ciò potrebbe essere attuato individuando un nucleo di norme, che abbiano carattere comune e il potere della imperatività della legge e del contratto collettivo, distinto rispetto ad altre norme opportunamente modulabili e gestite in autonomia collettiva o individuale.

³ Cfr. Istat (1999) *Statistiche in breve: La struttura del costo del lavoro in Italia*. Sul tema della flessibilità nel mercato del lavoro vedi anche Treu T. (2001), *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, Bologna.

La flessibilità retributiva riguarda la contrattazione delle diverse componenti della retribuzione e va inserita nell'ambito del quadro formatosi in seguito all'accordo di luglio 1993. Sulla opportunità di introdurre elementi di flessibilità nella parte retributiva del costo del lavoro, le parti sociali si sono accordate in sede di concertazione sociale e hanno demandato alla contrattazione decentrata la determinazione di un collegamento della parte variabile della retribuzione alla produttività aziendale secondo criteri da definire in sede negoziale. Lo strumento maggiormente utilizzato nella flessibilità retributiva è dato dalla presenza di un premio di risultato, spesso definito attraverso l'utilizzo di indicatori di performance dell'impresa, o di un premio di produzione, oppure dei più tradizionali premio di presenza, cottimo ed erogazioni una tantum.

Infine, la flessibilità quantitativa è, nell'esperienza italiana, la componente più rilevante della nuova flessibilità introdotta nel mercato del lavoro. Essa si riferisce alle diverse tipologie di contratto che possono regolare il rapporto di lavoro dipendente in funzione della durata del contratto e del tipo di prestazione lavorativa. Si tratta dei rapporti di lavoro a tempo determinato, del lavoro a tempo parziale, di quello interinale, delle attività aventi finalità formative e delle collaborazioni coordinate e continuative. In tale contesto, si nota come, pur rimanendo lo stock di occupazione ancora caratterizzato da una elevata componente di tradizionali contratti a tempo indeterminato, le nuove assunzioni registrate a partire dal 1996 rivelano una prevalenza di contratti atipici.

Le innovazioni normative introdotte con il riconoscimento di tali rapporti di lavoro, diversi da quelli standard e in questo senso definiti, quindi, atipici, hanno alimentato il diffondersi di una flessibilità del lavoro, che Treu⁴ definisce esterna, che si è esplicata attraverso l'aumento dei tipi di lavoro flessibile senza però toccare l'area del lavoro subordinato nel senso della flessibilità funzionale. Deroghe, più o meno diffuse, hanno infatti eroso il modello tipico del lavoro subordinato stabile e della sua rigida disciplina, senza intervenire con una revisione nel merito, e determinando, così, una sempre maggiore distanza tra la flessibilità incorporata nei rapporti atipici e la persistente rigidità nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno. In tale contesto istituzionale è, perciò, facile ipotizzare si stia diffondendo un uso anomalo dei rapporti atipici, utilizzati non tanto per rispondere a bisogni temporanei o eccezionali da parte delle imprese, quanto piuttosto adottati come modalità di impiego stabile in sostituzione dei rapporti tipici.

Tra le nuove tipologie contrattuali questo studio concentra l'attenzione sul cosiddetto lavoro parasubordinato, una varietà di rapporto atipico in particolare espansione e rispetto alla quale le osservazioni sopra riportate si combinano alla presenza di un indiretto incentivo fiscale a ricorrere a tale tipologia contrattuale dovuto ai ridotti oneri contributivi previsti per essa. Tale circostanza, infatti, accresce notevolmente la possibilità che si determini un'ulteriore spinta a rendere tale forma di flessibilità un sostituto del lavoro dipendente a danno di quei lavoratori che sul mercato del lavoro attuale sono più deboli e hanno minor potere contrattuale. Lavoratori per i quali, inoltre, si configura così anche una notevole incertezza sulla adeguatezza della copertura previdenziale nell'età anziana.

2.2 *Le collaborazioni coordinate e continuative: collaborazioni tipiche e atipiche*

L'origine del lavoro parasubordinato è l'attività di collaborazione coordinata e continuativa, attività che si riferisce a prestazioni d'opera prevalentemente personali, svolte

⁴ Cfr. Treu T. (2001), *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, Bologna, pag 203.

senza vincolo di subordinazione in un rapporto unitario e continuativo⁵, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sia come rapporto tipico che atipico.

I rapporti tipici erano inizialmente individuati dalla normativa che qualifica i redditi da lavoro autonomo, nell'art. 49, c. 2, lett. a) del T.U.I.R. (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917) in cui venivano distinti espressamente gli uffici di amministratore, sindaco, revisore di società, associazioni o altri enti con o senza personalità giuridica, le collaborazioni a giornali, riviste o enciclopedie e simili, e la partecipazione a collegi o commissioni, dagli "altri" rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Ai sensi dell'art. 49, c. 2, lettera a) costituivano, quindi, rapporti atipici le attività con contenuto intrinsecamente artistico e professionale diverse da quelle che rientrano nella definizione dei redditi di lavoro autonomo secondo l'art. 49 c. 1 del T.U.I.R., ovvero diverse dalle attività che derivano dall'esercizio di arti o professioni, dove per esercizio di arti e professioni si intende l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di attività di lavoro autonomo.

In seguito all'introduzione della legge 21 novembre 2000, n. 342, la lettera a) del c. 2 dell'art. 49 è stata abrogata, a decorrere dal 1° gennaio 2001, e il testo relativo ai lavoratori che svolgono la propria attività con un rapporto di collaborazione è stato inserito nell'art. 47⁶ del T.U.I.R.. In questo modo, alla definizione precedente si deve aggiungere la disposizione secondo cui gli uffici o le collaborazioni non devono rientrare nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 46, c. 1 del medesimo Testo unico. La prestazione oggetto dell'attività di collaborazione atipica è, quindi, un'attività qualificabile come professionale, inizialmente con esclusione di ogni contenuto manuale o commerciale, e a partire dal 2001 estesa, in presenza dei necessari presupposti, anche alle attività manuali e operative, che non rientri nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente o di lavoro autonomo.

La considerevole diffusione delle attività di collaborazione avvenuta negli ultimi anni può essere però studiata empiricamente solo a partire dal 1° gennaio 1996, data dalla quale decorre l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'Inps introdotto dalla legge 8 agosto 1995 n. 335⁷ (la cosiddetta riforma Dini). E' con tale legge, infatti che, al fine di tutelare alcune tra le nuove figure professionali ispirate alla flessibilità del mercato del lavoro, è stato creato presso l'Inps uno schema di previdenza obbligatoria e solo sulla base dei dati contenuti in questo nuovo archivio dell'Inps possono oggi essere determinati i primi numeri che caratterizzano il lavoro atipico dei parasubordinati.

In realtà l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata introdotto dalla legge n. 335/95 non riguarda solo i lavoratori che svolgono un'attività di collaborazione coordinata e continuativa, di cui ci occuperemo esplicitamente in questo lavoro, ma concerne anche i lavoratori autonomi che esercitano in modo abituale, anche se non esclusivo, una

⁵ La continuità richiesta dalla norma deve essere valutata principalmente in relazione alla permanenza nel tempo del vincolo che lega il prestatore d'opera al committente. Essa risulta quindi dal ripetersi nel tempo della prestazione personale, in modo regolare, stabile e sistematico, piuttosto che dalla materiale reiterazione di determinati adempimenti, circostanza che potrebbe anche mancare ai fini della definizione della continuità.

⁶ L'art. 34, c. 1 lettere b) e d) della legge 21 novembre 2000, n. 342 ha sostituito la lettera a), c. 2 dell'art. 49 con la lettera *chis*, c. 1 dell'art. 47 del T.U.I.R., in questo modo assimilando il reddito dei rapporti di collaborazione ai redditi di lavoro dipendente e spostando la norma a cui si riferisce la definizione dei rapporti atipici dal Capo V sui redditi di lavoro autonomo, al Capo IV sui redditi di lavoro dipendente.

⁷ Cfr. l'articolo 2 della legge, commi dal 26 al 31, integrata dai decreti ministeriali n. 281 e 282 del maggio 1996.

professione, purché l'attività abbia natura non imprenditoriale⁸. Si tratta di soggetti che svolgono un'attività professionale, sia con obbligo di iscrizione ad Albo o a Elenchi, sia senza tale obbligo, per i quali non sia prevista alcuna assicurazione obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti, oppure per i quali esista l'obbligo di iscrizione a una cassa previdenziale⁹ ma che percepiscano alcuni redditi di natura autonoma esclusi dal contributo alla cassa previdenziale stessa. Nella Gestione separata, oltre a queste due categorie principali, sono inclusi anche gli incaricati alla vendita a domicilio (i cosiddetti venditori porta a porta). Le prime due categorie sono state definite in ambito previdenziale richiamando il dettato della legislazione fiscale che riguarda i redditi da lavoro autonomo facendo riferimento all'art. 49 del T.U.I.R. c. 1 e c. 2 lett. a), la terza viene individuata richiamando l'art. 36 della legge 426/71.

L'Inps distingue quindi i lavoratori iscritti alla Gestione separata in tre gruppi. I due principali sono quello denominato dei "Collaboratori", in cui sono inclusi sia i parasubordinati, sia i venditori porta a porta, e quello denominato dei "Professionisti", che comprende i lavoratori autonomi che esercitano la professione. Vi è poi una categoria mista di "Collaboratori-Professionisti", che rappresenta circa il 2% del totale degli iscritti alla Gestione separata, in cui si trovano i professionisti che abbiano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

2.3 Due tipologie di collaboratori: i lavoratori con altra copertura previdenziale e quelli senza

La generalità dei lavoratori interessati dall'obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'Inps risulta differenziata al suo interno in funzione della condizione previdenziale che li caratterizza: da un lato i lavoratori, siano essi collaboratori o professionisti, già iscritti a un'altra forma di previdenza obbligatoria, o che siano già titolari di una pensione, e, dall'altro, i lavoratori non iscritti ad alcuna altra forma di previdenza obbligatoria. L'obbligo di iscrizione alla Gestione separata colpisce infatti tutti i redditi, professionali e derivanti da collaborazione coordinata e continuativa, a cui non corrisponda già un versamento contributivo a fini previdenziali.

Le due categorie di lavoratori sono oggi facilmente riconoscibili sulla base delle diverse aliquote con cui è previsto il versamento dei contributi previdenziali alla Gestione stessa. Per coloro che sono già iscritti a uno schema previdenziale (e quindi, oltre all'attività soggetta all'obbligo di iscrizione, ne svolgono già una che dà luogo a copertura previdenziale pubblica) l'aliquota è fissata al 10%, mentre per coloro che sono privi di altra copertura previdenziale pubblica è attualmente prevista un'aliquota crescente, nonché una maggiorazione del contributo previdenziale pari a 0,5 punti percentuali al fine di finanziare prestazioni aggiuntive per maternità, assegni familiari e malattia in caso di ricovero ospedaliero. Con effetto dal 1° gennaio 1998, forse anticipando fonti di instabilità futura, il legislatore ha infatti definito un percorso di aumenti dell'aliquota contributiva per i lavoratori privi di altra copertura previdenziale pubblica, inizialmente caratterizzati anch'essi da aliquota del 10%, tale da portarli, a regime, all'uniformità con i lavoratori

⁸ Per attività di natura non imprenditoriale si intendono le prestazioni rese da persone fisiche che non siano imprenditori e comunque che siano tassativamente diverse da quelle elencate dall'art. 2195 del codice civile, per le quali è espressamente previsto non possano mai originare reddito da lavoro autonomo.

⁹ Essi sono: i dottori commercialisti, i ragionieri e periti commerciali, gli ingegneri e architetti, i geometri, gli avvocati e procuratori, i veterinari, i consulenti del lavoro, i farmacisti, i notai, i medici e odontoiatri.

autonomi, ossia a un'aliquota contributiva del 19%¹⁰.

Con l'adozione del sistema contributivo per il calcolo della pensione, ad aliquote contributive del 10% corrispondeva, infatti, forte ed evidente, il rischio che si alimentasse una categoria di lavoratori, per altro in sostenuta crescita, la cui pensione si prospettava particolarmente bassa rispetto a quella media. In tale circostanza si poteva ragionevolmente prevedere l'insorgere di conseguenti pressioni sul sistema pubblico affinché rimediasse, a posteriori, a situazioni che sarebbero apparse inique e forse anche socialmente insostenibili.

3 Il fenomeno del lavoro parasubordinato: alcune cifre

3.1 Gli iscritti alla Gestione separata

Nei dati più aggiornati messi a disposizione dall'Inps, i lavoratori iscritti alla Gestione separata sono presentati facendo riferimento alle tre categorie dei "Collaboratori", dei "Professionisti" e dei "Collaboratori-Professionisti". Nelle elaborazioni successive, presentate a partire dal paragrafo 4, si farà riferimento esclusivamente a un gruppo unico di collaboratori costruito sommando i valori relativi alla categoria propriamente definita dei Collaboratori e quelli dei Collaboratori-Professionisti, in modo da analizzare tutte le posizioni di lavoratori legati al datore di lavoro da un rapporto contrattuale di collaborazione coordinata e continuativa.

Nella tabella 1 che segue sono raccolti i dati che descrivono l'evoluzione del numero dei lavoratori complessivamente iscritti alla Gestione separata dal momento della sua creazione al 2001, l'anno più recente per cui sono disponibili i dati. La breve serie storica viene inoltre espressa in funzione del numero dei lavoratori occupati nell'anno al fine di evidenziare il peso relativo del fenomeno delle emergenti nuove tipologie di lavoro. Tale numero risulta essere complessivamente aumentato di 5 punti percentuali nei sei anni considerati, principalmente in conseguenza dell'incremento dei Collaboratori. A tale proposito occorre però segnalare la presenza, tra i lavoratori iscritti, di molte posizioni, pur non cancellate, ancorché corrispondenti a lavoratori non più effettivamente attivi ai fini della Gestione. Questa circostanza dà luogo a una inevitabile sovrastima del numero dei lavoratori effettivamente appartenenti alla Gestione separata in ciascun anno.

¹⁰ L'aliquota di computo per la determinazione del montante contributivo individuale per i soggetti che sono privi di altra copertura previdenziale è superiore a quella di finanziamento di due punti fino a raggiungere al massimo il 20%. Per i soggetti che versano il contributo del 10% non è prevista alcuna differenza tra l'aliquota di finanziamento e quella di computo.

Tabella 1. Numero di iscritti¹¹ alla Gestione separata al 31 dicembre, nel periodo 1996-2001

Anni	Collaboratori	Collaboratori- Professionisti	% sul totale degli occupati*	Professionisti	% sul totale degli occupati	Totale	% sul totale degli occupati
1996	856.263	11.411	4.3%	106.413	0.5%	974.087	4.8%
1997	1.134.083	16.109	5.7%	126.548	0.6%	1.276.740	6.3%
1998	1.361.608	25.564	6.8%	143.657	0.7%	1.530.829	7.5%
1999	1.554.429	32.503	7.7%	158.933	0.8%	1.745.865	8.4%
2000	1.690.594	37.163	8.2%	169.591	0.8%	1.897.348	9.0%
2001	1.890.620	44.376	9.0%	178.484	0.8%	2.113.480	9.8%

Nota: * la colonna è relativa alla somma dei Collaboratori e dei Collaboratori-Professionisti, rapportati al totale degli occupati. Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati e Istat (2002), Forze di Lavoro 2001, per i dati sull'occupazione.

Pur con la cautela dettata dalla limitata lunghezza della serie storica a disposizione, l'analisi dei dati che riguardano queste nuove categorie di lavoratori mostra una indubbia dinamica degli iscritti in sostenuta crescita: nel quinquennio compreso tra il 1996 e il 2000 il numero degli iscritti è quasi raddoppiato, raggiungendo nel 2001 un numero totale di iscritti pari a 2.113.480 unità¹² al netto delle cancellazioni. Tra gli iscritti, una quota, costante nei 6 anni considerati, di poco inferiore al 90% è costituita dai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la forma di impiego atipico che si sta maggiormente diffondendo. La categoria dei Collaboratori ha infatti registrato elevati tassi di crescita, passando dal 32% nel 1997, al 20% nel 1998, al 14% nel 1999 e al 9 e 12% rispettivamente nel 2000 e nel 2001, a fronte di tassi di crescita dell'occupazione complessiva compresi tra lo 0,4 (nel 1997) e il 2% (nel 2001). Si pone, però, a questo punto il problema¹³ di distinguere le posizioni lavorative che effettivamente si sono create *ex novo* sul mercato del lavoro italiano rispetto a quelle relative a soggetti impiegati, per esempio, già in forma di lavoratori dipendenti e che accompagnino la loro attività con una prestazione tra quelle sottoposte all'obbligo di iscrizione al fondo.

3.2 La struttura per età del lavoro parasubordinato

Ancorché riferita al numero complessivo degli iscritti alla Gestione separata, un'interessante dimensione di analisi dei dati attualmente a nostra disposizione riguarda la distribuzione per età dei lavoratori iscritti alla Gestione separata.

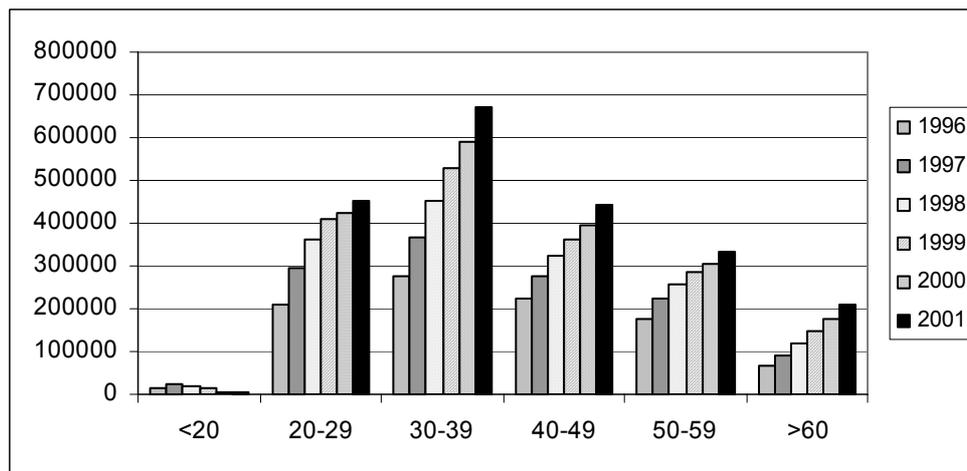
¹¹ Si osservi che a partire dal 1/1/98 è stato esteso l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata agli spedizionieri doganali, a seguito della soppressione del loro fondo di previdenza. Inoltre, dal 1/1/99 anche i beneficiari di borse di studio per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca sono obbligati all'iscrizione. L'andamento della serie storica, quindi, risente dell'inserimento di tali due categorie, nel 1999 (unico anno per cui è disponibile l'informazione) pari, rispettivamente, a circa lo 0,25% e lo 0,33% del totale degli iscritti alla Gestione.

¹² Tale valore si riferisce al numero degli iscritti alla Gestione separata, una misura che, oltre a comprendere le posizioni non cancellate di lavoratori non più attivi, si riferisce non solo al numero di lavoratori che prestano la loro opera esclusivamente nelle forme indicate, potendo in molti casi, come meglio si spiegherà nel seguito, corrispondere a soggetti impiegati, per esempio, già in forma di lavoratore dipendente ma che accompagnino la propria attività con una prestazione compresa tra quelle su cui ricade l'obbligo di iscrizione al fondo.

¹³ Su questo punto vedi anche Borgarello A., a cura di (2002), *Flessibilità e nuove forme di lavoro: le collaborazioni coordinate e continuative*, Rapporto Laboratorio R. Revelli, Febbraio.

La figura 1 rappresenta la scomposizione del numero di tali lavoratori in classi di età di ampiezza decennale, nel periodo compreso tra il 1996 e il 2001. La classe di età dei lavoratori “*prime agè*”, ossia quella dei soggetti di età compresa tra i 30 e 39 anni, risulta essere la classe in cui si concentra il maggior numero di iscritti alla Gestione separata, nonché quella caratterizzata dagli incrementi annuali maggiori nel periodo. Nel 2001 i lavoratori appartenenti a tale classe sono stati circa 670.000, pari al 3% dell’occupazione complessiva.

Figura 1. Numero di iscritti alla Gestione separata per classi di età nel periodo 1996-2001



Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati.

Si noti, infine, come nel periodo considerato non si siano registrate sostanziali modifiche nella distribuzione per età tra i lavoratori iscritti alla Gestione separata¹⁴.

3.3 La dimensione geografica e di genere del lavoro parasubordinato

Oltre alla concentrazione nella classe di età centrale definita per i soggetti di età compresa tra 30 e 39 anni, il lavoro parasubordinato si caratterizza per una presenza femminile tra gli iscritti alla Gestione di molto superiore a quella registrata per l’occupazione nel complesso.

Dal 1996 a oggi, infatti, la quota di lavoro femminile tra gli iscritti alla Gestione separata è cresciuta a ritmi sostenuti, e comunque decisamente maggiori rispetto a quelli in atto nel mercato del lavoro in generale. Nel 1996 le donne rappresentavano il 35% del totale degli occupati, mentre tra i lavoratori parasubordinati esse costituivano il 40%. Alla fine del periodo tali valori risultano cresciuti di 2 punti percentuali nel mercato del lavoro complessivo a fronte di un aumento del 6 punti nel segmento del lavoro assoggettato all’obbligo di iscrizione. Nell’ambito di quest’ultimo, si delinea così una struttura del mercato del lavoro in cui l’occupazione femminile copre una percentuale superiore di quasi 10 punti rispetto alla presenza femminile valutata nel mercato del lavoro complessivo.

¹⁴ Su questo punto vedi Borgarello A., a cura di (2002), *Flessibilità e nuove forme di lavoro: le collaborazioni coordinate e continuative*, Rapporto Laboratorio R. Revelli, Febbraio.

Accanto a ciò, il lavoro parasubordinato risulta diversamente distribuito tra le aree geografiche del nostro paese. Dopo una iniziale concentrazione nelle aree del Nord, il ricorso al lavoro parasubordinato si sta diffondendo anche nell'Italia meridionale e nelle isole, inizialmente le aree meno coinvolte da tale fenomeno. La quota di lavoratori parasubordinati tra il 1996 e il 2001 è aumentata a favore del Sud e delle isole di 5 punti percentuali, passando dal 16% al 21% del totale degli iscritti alla Gestione separata. Sostanzialmente costante è invece la percentuale degli iscritti alla Gestione separata nelle regioni centrali, essendo invece proporzionalmente diminuita quella relativa all'Italia settentrionale. Al contrario, i valori in rapporto al livello complessivo dell'occupazione nel Sud e nelle Isole, tra il 1996 e il 2001, passano dal 3% dei lavoratori totali al 7%, a fronte di un incremento, nel Nord e nel Centro, rispettivamente del 5% e del 6%. Si può presumere, quindi, che, pur di fronte a un processo di generale diffusione dello svolgimento delle attività soggette all'obbligo di iscrizione anche nell'Italia meridionale e insulare, nel periodo considerato tale processo sia stato comunque più marcato nelle regioni settentrionali e centrali del paese, dal momento che la distribuzione complessiva dell'occupazione nelle tre aree è rimasta sostanzialmente costante¹⁵.

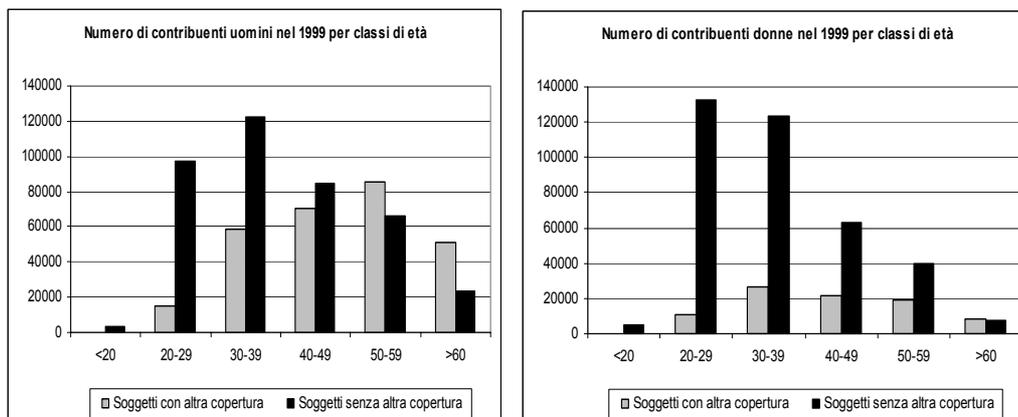
3.4 Una quantificazione del lavoro parasubordinato proprio

Le due tipologie di contribuenti individuate nel paragrafo 2.3, i lavoratori con altra copertura e quelli senza altra copertura previdenziale, risultano molto differenziate rispetto al numero di soggetti che vi appartengono: circa un terzo del totale è costituito da lavoratori che hanno già una copertura previdenziale obbligatoria, e quindi possiedono già un inquadramento professionale. Inoltre le due tipologie di lavoratori sono diversamente distribuite tra le classi di età e nella composizione di genere. Tali caratteristiche sono evidenziate dalle figure che seguono in cui vengono suddivisi i soggetti in classi di età di ampiezza decennale, analogamente alla figura 1. Nella parte sinistra della figura 2 sono rappresentati i soggetti di genere maschile. In essa si nota come la presenza di lavoratori senza altra copertura previdenziale, e quindi annoverabili tra coloro che come unica professione svolgono un'attività soggetta all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata, sia prevalente nelle due classi di età comprese tra i 20 e 40 anni. Per le medesime classi di età, inoltre, la parte destra della figura mette in luce la presenza di un marcato ricorso a forme contrattuali atipiche anche per le donne, decisamente maggiore che per gli uomini in particolare nella classe di età compresa tra 20 e 29 anni.

Andamento del tutto diverso è, invece, quello relativo a coloro che svolgono un'attività, per cui è previsto l'obbligo contributivo, in forma residuale o complementare rispetto alla propria attività lavorativa. I lavoratori uomini già iscritti a una forma previdenziale sono infatti in numero maggiore, sia in relazione alla loro numerosità nelle diverse classi di età, sia rispetto agli altri soggetti, nella classe di età dei cinquantenni, dove è in effetti presumibilmente maggiore il contenuto di professionalità acquisita e spendibile in attività complementari alla propria.

¹⁵ Complessivamente nel Nord si trova il 52% degli occupati, nel Centro il 20% e nel Sud e nelle isole lavora il 28%, percentuali che rimangono sostanzialmente invariate tra il 1996 e il 2001.

Figura 2. la numerosità dei contribuenti con e senza altra copertura previdenziale obbligatoria



Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati.

4 Il reddito dei collaboratori: due mondi nella stessa gestione previdenziale

4.1 La determinazione dei profili di reddito

La stima del reddito dei parasubordinati presenta notevoli difficoltà, in linea generale dovute alla mancanza di specifiche rilevazioni statistiche, e in particolare dovute, alla difficoltà di inquadrare professionalmente i parasubordinati unita alla già ricordata circostanza per cui la Gestione separata è stata istituita presso l’Inps solo nel 1996. A ciò si deve aggiungere il fatto che, attualmente, sono stati resi disponibili dati sufficientemente dettagliati unicamente per l’anno 1999. In tutte le elaborazioni numeriche che seguono si farà perciò riferimento esclusivamente a tale anno. Si noti inoltre che tali elaborazioni si riferiscono ai lavoratori che nel 1999 risultano effettivamente avere versato i contributi alla Gestione separata. In questo modo sono stati esclusi dall’analisi tutti coloro che, non avendo formalmente cancellato la loro posizione, vengono comunque conteggiati tra gli iscritti alla Gestione separata anche se non hanno svolto nell’anno alcuna attività lavorativa assoggettabile all’obbligo di iscrizione. Le tabelle e i grafici a cui il lavoro farà riferimento da questo punto in poi saranno relativi, perciò, ai soli contribuenti alla Gestione separata, circa il 70% del numero degli iscritti.

La mancanza di rilevazioni statistiche specifiche obbliga la stima dei redditi a partire dai contributi versati, e quindi, come già detto, ciò limita tale stima ai redditi sui quali insiste l’imposizione a favore della Gestione separata. Tale procedimento non consente, infatti, di determinare l’effettiva posizione economica di molti soggetti presumibilmente percettori di altri redditi da lavoro (come, ad esempio, i redditi derivanti da prestazioni occasionali) e impedisce una complessiva valutazione del reddito di coloro che sono iscritti alla Gestione avendo già un’altra copertura previdenziale.

La sola recente istituzione della Gestione separata, oltre a rendere scarsamente significativi i profili di *cross section*, pone notevoli problemi nella costruzione di profili longitudinali. L’utilizzo dei profili di *cross section* come approssimazione dei profili individuali pone in questo caso problemi aggiuntivi oltre a quelli consueti dovuti agli effetti di coorte e

di composizione. Infatti, come già ricordato nell'introduzione, è ragionevole attendersi che i collaboratori appartenenti alle classi di età più alte provengano da una storia professionale molto diversa da quella che si prospetta ai giovani che si affacciano sul mercato del lavoro con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

La quota di amministratori, sindaci o revisori di società è particolarmente alta (cfr. tabella 2) nelle classi di età tra 40 e 59 anni; questo implica che le classi più anziane siano oggi, ma non necessariamente nel futuro, costituite in maggioranza da professionisti ad alto reddito, soprattutto per quanto concerne la classe superiore a 60 anni, dove è ragionevole l'ipotesi che una certa porzione sia costituita da ex dipendenti di alto livello, rientrati nel mondo del lavoro come consulenti, principalmente nella posizione di amministratore o sindaco. Queste considerazioni conducono a ritenere che l'approssimazione del profilo di reddito individuale attraverso quello definito utilizzando i dati di *cross section* disponibili porti in alcuni casi a sovrastimare la dinamica del reddito. Il profilo del reddito di un ipotetico soggetto che entri nel mondo del lavoro come collaboratore, e vi rimanga mantenendo tale *status* per tutta la sua carriera, risulterà particolarmente elevato per le classi di età più anziane se stimato a partire dai valori registrati per i soggetti per i quali si dispone dei dati, che probabilmente in realtà rappresentano, invece, delle posizioni di prestigio rivestite da ex-dipendenti e non la fine di una carriera lavorativa svolta interamente in veste di collaboratore.

D'altra parte anche la stima dei profili individuali risulta particolarmente complicata, data l'assenza di dati di panel, o anche solo di rilevazioni di *cross section* per un periodo sufficientemente lungo.

Per far fronte alle difficoltà che questi problemi pongono quando si tratta di stimare le prestazioni pensionistiche, come sarà meglio spiegato in seguito, si sono considerati i valori di *cross section* come intercetta, mentre la forma del profilo applicata è quella dei lavoratori dipendenti.

4.2 *Due mondi nella stessa gestione*

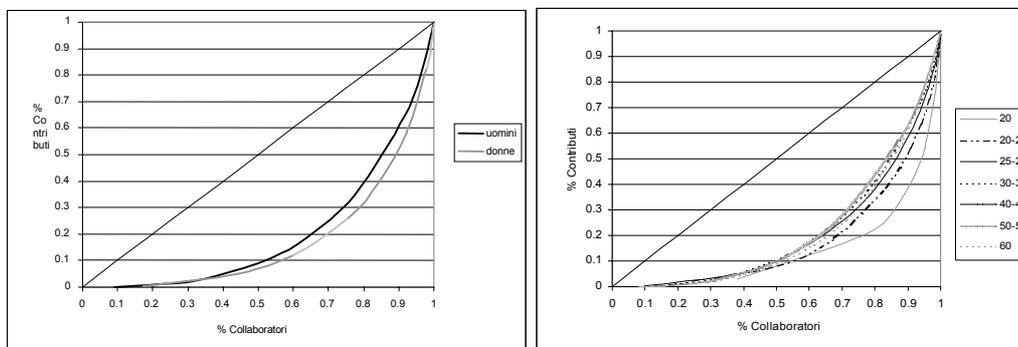
Per una corretta determinazione dei livelli medi del reddito si pone la necessità di definire ulteriormente le categorie di lavoratori su cui ricade l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata in due nuovi gruppi. Il primo gruppo si riferisce a coloro che esercitano l'istituto tipico della collaborazione coordinata e continuativa nelle funzioni di amministratore, sindaco e revisore, che saranno d'ora in avanti denominati con l'acronimo ASR. Il secondo gruppo, definito in termini residuali, ancorché quantitativamente ben più rilevanti, comprende tutti gli altri lavoratori, più propriamente definibili come lavoratori parasubordinati, e come tali denominati d'ora in avanti, che esercitano la propria attività in forma di collaborazione atipica.

Una prima indicazione dell'opportunità di operare una distinzione tra i contribuenti alla Gestione separata è stata ricavata dall'analisi della concentrazione dei contributi versati. Si nota, infatti, che la distribuzione dei contributi versati a tale Gestione è caratterizzata da un notevole grado di concentrazione: al 20% più ricco dei contribuenti è associato circa il 65% del totale dei contributi versati, come rappresentato nella figura seguente.

Essa rappresenta le curve di concentrazione di Lorenz, sia per le donne e gli uomini nel complesso, sia, in particolare, per ciascuna singola classe di età in relazione ai soli valori degli uomini. Il risultato è di generale notevole concentrazione, maggiormente marcata per

le donne rispetto agli uomini, e, per questi ultimi, maggiormente presente nelle classi di età più giovani.

Figura 3. Curve di concentrazione per i contribuenti alla Gestione separata nel 1999



Nota: Il grafico di destra si riferisce solo agli uomini. Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati. Nostre elaborazioni.

L'esame della composizione dei contribuenti alla Gestione separata, distinti per qualifica professionale, suggerisce che, gran parte della concentrazione evidenziata graficamente dalla figura precedente, può essere spiegata dalla presenza della categoria degli amministratori, sindaci e revisori. A titolo esemplificativo, nella tabella 2 sono riportate le percentuali che riguardano tale categoria rispetto al totale dei lavoratori che hanno versato i contributi alla Gestione separata nell'anno 1999. Dalla lettura della tabella si nota come, soprattutto nelle prime tre classi di età, a ridotte percentuali di lavoratori qualificabili come ASR corrisponda una quota apprezzabile di contributi versati rispetto al montante contributivo complessivo.

Tabella 2. I contributi degli ASR, uomini anno 1999

<i>Classi di età</i>	<i>% del numero degli ASR sul totale dei contribuenti</i>	<i>% dei contributi versati dagli ASR sul totale</i>
<20	7.7%	35.4%
20-24	13.7%	38.2%
25-29	21.1%	45.5%
30-39	40.6%	64.6%
40-49	57.9%	74.5%
50-59	60.8%	75.2%
>60	56.5%	72.7%
Totale	42.8%	68.6%

Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati. Nostre elaborazioni.

Ciò suggerisce l'opportunità di un primo confronto tra la stima del reddito degli ASR e quella per i parasubordinati.

4.3 Il reddito di amministratori, sindaci e revisori e quello dei lavoratori parasubordinati

Nelle tabelle che seguono è riportato, per ogni classe di età, il reddito medio del 1999, al netto dei contributi previdenziali, degli ASR e degli altri collaboratori, i lavoratori parasubordinati per i quali maggiormente si pone il problema della copertura previdenziale. Al fine di fornire una valutazione della dimensione relativa dei due gruppi, nelle tabelle è anche riportato il numero dei contribuenti. I valori sono calcolati sia per coloro che sono già coperti da un'altra forma di previdenza obbligatoria, sia per coloro la cui unica copertura è fornita dalla contribuzione alla Gestione separata.

Tabella 3 Il reddito medio al netto dei contributi degli ASR, uomini - 1999

Classi di età	Con altra copertura previdenziale		Senza altra copertura previdenziale	
	Numero di contribuenti	Redditi medi (in euro)	Numero di contribuenti	Redditi medi (in euro)
<20	38	8.936	250	10.873
20-24	1.422	13.059	4.415	13.685
25-29	6.761	13.264	13.574	17.502
30-39	35.977	15.227	48.704	24.255
40-49	44.305	16.726	47.796	29.994
50-59	46.470	18.718	39.026	32.532
>60	23.504	19.407	12.653	30.680
<i>val. complessivi</i>	<i>158.477</i>	<i>17.185</i>	<i>166.417</i>	<i>27.481</i>

Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati. Nostre elaborazioni.

Come è logico attendersi, la tabella 3 mette in luce una forte differenza di reddito tra coloro che godono già di altra copertura e coloro che ne sono privi; complessivamente la differenza tra le due categorie è in media pari a circa 10.000 Euro. Dal punto di vista della numerosità vi è invece una sostanziale equivalenza, anche se per le età superiori ai 50 anni si nota una netta prevalenza dei lavoratori con altra copertura. E' infatti, in tali classi, ragionevole la presenza di un certo numero di lavoratori già pensionati, che rientrano nel mondo del lavoro come collaboratori, e ricadono, quindi, in quanto percettori di pensione, nella categoria dei soggetti con copertura previdenziale.

Considerazioni diverse valgono per i lavoratori parasubordinati, come mostra la tabella che segue.

Tabella 4 Il reddito medio dei parasubordinati, uomini - 1999

Classi di età	Con altra copertura previdenziale		Senza altra copertura previdenziale	
	Numero di contribuenti	Redditi medi (in euro)	Numero di contribuenti	Redditi medi (in euro)
<20	72	4.593	2.982	1.670
20-24	1.495	3.731	27.893	3.481
25-29	5.066	5.146	51.286	5.472
30-39	22.424	6.293	73.487	8.733
40-49	26.453	6.992	37.199	13.139
50-59	38.934	11.026	27.359	15.316
>60	28.038	11.976	10.630	13.917
<i>Val. complessivi</i>	<i>122.483</i>	<i>9.169</i>	<i>230.838</i>	<i>9.011</i>

Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati. Nostre elaborazioni.

Tra i lavoratori parasubordinati, infatti, il numero di coloro che sono senza altra copertura previdenziale è circa doppio rispetto a quelli che hanno un'altra forma di previdenza. Si noti altresì che tale differenza è imputabile interamente alle classi di età inferiori ai 50 anni, con picchi nelle classi più giovani (minori di 40 anni). Questo dato può essere il riflesso della maggiore disomogeneità tra le due categorie nel mondo dei parasubordinati rispetto a quanto non accada per gli ASR.

Le attività svolte dai parasubordinati sono caratterizzate da una notevole varietà. In primo luogo dai dati dell'Osservatorio Inps è possibile individuare alcune attività i cui redditi non potrebbero essere assoggettati a contribuzione previdenziale se non attraverso l'iscrizione alla Gestione separata: si tratta di chi svolge consulenza fiscale e contabile nelle aziende, dei partecipanti a collegi e commissioni, di chi opera nei trasporti, nelle spedizioni e nelle vendite a domicilio, e di chi è iscritto alla Gestione separata in quanto titolare di una borsa di studio per Dottorato di Ricerca. Vi sono inoltre altre categorie di lavoratori assoggettati all'obbligo di iscrizione per le quali si può invece ipotizzare che la forma del lavoro parasubordinato rappresenti una forma alternativa al lavoro dipendente. In alcuni casi può trattarsi di una modalità di accesso al mondo del lavoro, in altri può costituire un'attività lavorativa non a tempo pieno (come suggerisce l'elevato numero di collaboratori nelle classi di età più giovani, dove, presumibilmente, è più alta la quota di studenti); in altri ancora si può configurare l'esistenza di una vera e propria carriera parallela a quella dipendente, ma caratterizzata da una maggiore flessibilità e da una tutela, anche previdenziale, decisamente inferiore.

L'esame dei redditi nelle due tabelle precedenti, nonché l'analisi presentata nella tabella che segue, confermano la necessità di separare gli ASR dalle altre categorie di lavoratori assoggettati all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata. La tabella 5 mostra il peso relativo degli ASR e dei parasubordinati, in termini di reddito e di numerosità, ponendo a confronto esclusivamente coloro che non svolgono altre attività lavorative.

Tabella 5 Un confronto tra gli ASR e i parasubordinati, senza copertura previdenziale, uomini - 1999

Classi di età	ASR		Parasubordinati	
	Numero di contribuenti in % sul totale	Redditi medi in % del reddito medio totale	Numero di contribuenti in % sul totale	Redditi medi in % del reddito medio totale
<20	7,7%	456,4%	92,3%	70,1%
20-24	13,7%	280,7%	86,3%	71,4%
25-29	20,9%	219,1%	79,1%	68,5%
30-39	39,9%	162,6%	60,1%	58,5%
40-49	56,2%	132,6%	43,8%	58,1%
50-59	58,8%	127,9%	41,2%	60,2%
>60	54,3%	133,2%	45,7%	60,4%
<i>Val. complessivi</i>	41,9%	164,1%	58,1%	53,8%

Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati. Nostre elaborazioni.

Dall'esame dei valori riportati nella tabella si nota come il numero degli ASR costituisca una quota particolarmente rilevante del totale dei contribuenti alla Gestione

separata a partire dalla classe di età 30-39, assestandosi intorno al 55% per le classi di età successive. A questo risultato si accompagna una misura del reddito medio degli ASR particolarmente elevata, essendo esso di circa il 64% più elevato rispetto a quello medio complessivo. Per contro, i parasubordinati, la maggioranza fino alla classe di età 30-39, sono caratterizzati da un reddito medio pari a circa la metà di quello medio complessivo. Questa considerazione sta alla base dell'esigenza di distinguere i due gruppi di soggetti al fine di focalizzare correttamente l'attenzione sull'adeguatezza della Gestione separata a fornire una sufficiente copertura previdenziale.

Le tabelle che seguono mostrano con riferimento alle donne i risultati della medesima analisi condotta per gli uomini in questo paragrafo. I valori calcolati per le donne conducono a osservazioni coerenti con quanto osservato per gli uomini, pur con qualche peculiarità.

Dalla lettura dei valori riportati nelle tabelle 6 e 7 si nota che il numero delle donne con altra copertura previdenziale, siano esse ASR o parasubordinati, è molto inferiore rispetto a quello delle donne che ne sono prive; una differenza molto più accentuata che per gli uomini.

Tabella 6 Il reddito medio degli ASR, donne - 1999

Classi di età	Con altra copertura previdenziale		Senza altra copertura previdenziale	
	Numero di contribuenti	Redditi medi (in euro)	Numero di contribuenti	Redditi medi (in euro)
<20	20	11.095	206	10.409
20-24	676	10.724	3.188	11.365
25-29	2.807	11.612	7.559	12.867
30-39	11.327	12.954	19.232	16.818
40-49	10.097	14.948	16.214	20.904
50-59	8.264	16.914	13.386	22.292
>60	3.419	18.962	2.897	21.703
<i>val. complessivi</i>	36.611	14.813	62.682	18.495

Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati. Nostre elaborazioni.

Tabella 7 Il reddito medio dei parasubordinati, donne - 1999

Classi di età	Con altra copertura previdenziale		Senza altra copertura previdenziale	
	Numero di contribuenti	Redditi medi (in euro)	Numero di contribuenti	Redditi medi (in euro)
<20	63	827	4.639	1.093
20-24	1.828	2.050	43.366	2.548
25-29	5.261	2.973	78.023	3.886
30-39	14.869	3.925	103.969	4.764
40-49	11.632	5.473	46.776	5.624
50-59	10.552	7.083	26.614	6.702
>60	5.101	8.279	4.883	6.219
<i>val. complessivi</i>	49.305	5.242	308.269	4.496

Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati. Nostre elaborazioni.

L'esame della tabella 7 calcolata per le donne che svolgono attività parasubordinata rivela la seconda peculiarità che caratterizza il lavoro femminile nell'ambito della Gestione separata: un particolarmente elevato delle donne nelle classi di età centrali, comprese tra i 20 e i 50 anni. Tale numero è in assoluto superiore a quello riscontrabile nelle medesime classi di età per gli uomini, rivelando probabilmente l'esistenza di un certo numero di lavoratrici per le quali il lavoro atipico rappresenta l'unica possibile forma di occupazione. Inoltre si può ipotizzare che il ricorso al lavoro a tempo parziale sia superiore, specialmente per le classi di età centrali, nel mondo del lavoro femminile. Questa ipotesi è coerente con quanto emerge analizzando il livello del reddito, che è in generale inferiore nel caso delle donne. Per le donne di età tra i 30 e i 49 anni, che svolgono un'attività parasubordinata, il reddito medio è pari a circa la metà rispetto a quello degli uomini. Per la categoria degli ASR tale differenza si riduce a circa un terzo inferiore per la categoria.

Analogamente all'analisi condotta nella tabella 5, a tabella 8 confronta gli ASR e i parasubordinati. Dal confronto tra le due tabelle si nota come, nel caso delle donne, la percentuale di ASR sul totale è notevolmente inferiore a quanto accade nel caso degli uomini: solo il 17% delle donne che contribuiscono alla Gestione separata lo fa in qualità di ASR, mentre questa percentuale sale a ben il 42% per gli uomini.

Dal punto di vista del reddito medio l'esame della tabella, pur in presenza di redditi in generale inferiori, sembra suggerire una maggiore concentrazione del reddito rispetto a quanto riscontrabile per gli uomini: il 17% delle donne che svolgono l'attività di amministratore, sindaco o revisore, ha un reddito medio pari a circa tre volte il reddito medio complessivo delle donne, per contro l'83% che svolge attività di lavoro parasubordinato ha un reddito pari a poco più della metà di quello complessivo.

Tabella 8 Un confronto tra gli ASR e i parasubordinati, senza copertura previdenziale, donne - 1999

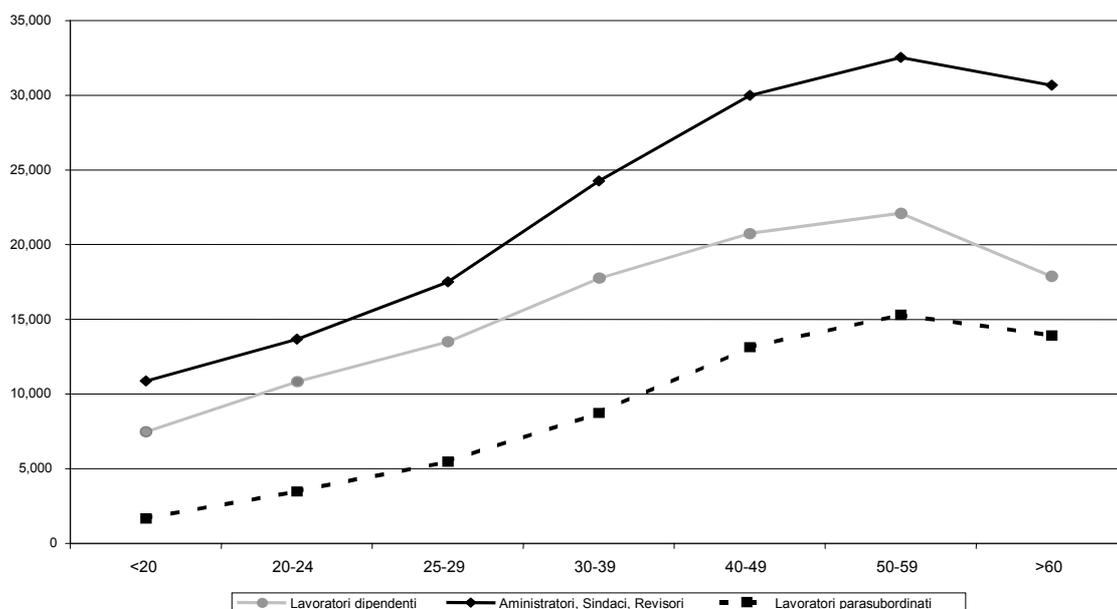
Classi di età	ASR		Parasubordinati	
	Numero di contribuenti in % sul totale	Redditi medi in % del reddito medio totale	Numero di contribuenti in % sul totale	Redditi medi in % del reddito medio totale
<20	4,3%	699,2%	95,7%	73,4%
20-24	6,8%	360,6%	93,2%	80,8%
25-29	8,8%	275,0%	91,2%	83,1%
30-39	15,6%	253,1%	84,4%	71,7%
40-49	25,7%	218,7%	74,3%	58,8%
50-59	33,5%	187,0%	66,5%	56,2%
>60	37,2%	181,1%	62,8%	51,9%
<i>Val. complessivi</i>	16,9%	269,6%	83,1%	65,5%

Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati. Nostre elaborazioni.

L'esame dei dati effettuato nei paragrafi precedenti, sia in relazione alla numerosità dei soggetti, sia relativamente alla distribuzione dei redditi, consente di formulare un'ipotesi di lavoro che costituirà la base delle analisi che seguiranno. Nel naturale accostamento che colloca il lavoro atipico in una posizione intermedia tra il lavoro autonomo e quello dipendente, l'individuazione di due realtà distinte all'interno della Gestione separata, quello degli amministratori, sindaci e revisori e quello dei parasubordinati *vero nomine*, suggerisce come questi ultimi meglio si accostino al lavoro dipendente.

Una tale similitudine è messa chiaramente in luce attraverso il confronto del profilo di reddito, per classi di età, dei parasubordinati rispetto a quello dei lavoratori dipendenti e a quello degli ASR. La figura 4 mostra i redditi medi di queste tre categorie, al netto dei contributi previdenziali e suddivisi per classi di età.

Figura 4 La retribuzione al netto dei contributi*: un confronto tra i lavoratori parasubordinati, gli ASR e i dipendenti; uomini - 1999



Nota: * la figura pone a confronto i redditi al netto dei contributi sia a carico del datore di lavoro, sia a carico del lavoratore, al fine di confrontare l'effettivo livello del reddito percepito dalle diverse tipologie di lavoratore rappresentate, a prescindere, quindi, dal risparmio previdenziale ad esso associato.

Nonostante le difficoltà, evidenziate nel paragrafo 4.1, di approssimare i profili di reddito individuali a partire da osservazioni di *cross section*, soprattutto per le classi di età più anziane, la figura effettua questa approssimazione separando l'andamento del reddito dei lavoratori parasubordinati da quello degli ASR. La curva relativa ai lavoratori dipendenti è invece ottenuta sulla base dei dati del panel della Banca d'Italia¹⁶, e rappresenta quindi una stima decisamente migliore del profilo individuale del reddito.

Il confronto mostra come l'aver separato gli ASR dal resto dei contribuenti alla Gestione separata porti alla determinazione, per i parasubordinati, di un profilo di reddito il cui andamento è simile a quello dei lavoratori dipendenti, a meno di un fattore di scala che ne riduce il livello assoluto. Tale fattore è il risultato di una serie di elementi che non sono ricavabili dai dati attualmente a nostra disposizione, ma tra i quali certamente è possibile annoverare, accanto a una probabile inferiore remunerazione, l'esistenza di un certo numero di lavoratori che svolgono attività non a tempo pieno.

¹⁶ Cfr. Borella M., *The Error Structure of Earnings: an Analysis on Italian Longitudinal Data*, Working Paper 7/01, CeRP, 2001.

5 La pensione dei lavoratori parasubordinati

5.1 Perché una gestione separata?

L'introduzione della Gestione separata è stata motivata con la necessità di garantire una copertura previdenziale a chi altrimenti ne sarebbe stato privo. A questa tesi si è subito polemicamente contrapposta quella secondo cui l'istituzione della Gestione è stata solo uno stratagemma per "fare cassa" a favore del sistema pubblico. I contributi, infatti, vengono versati subito, mentre le pensioni verranno pagate soltanto in futuro, così che nel breve-medio periodo si formano preziosi avanzi di bilancio: la somma degli avanzi registrati a partire dal 1996 ha portato, nel 2000, a un avanzo complessivo della Gestione pari a circa 8.232 milioni di Euro¹⁷.

In termini generali, sembra ragionevole l'osservazione che l'esistenza di figure assolutamente prive di copertura pubblica mal si concilia con l'impianto generale del sistema pensionistico in Italia, che sembra orientato ad offrire una prestazione universalistica. In questo senso l'istituzione della Gestione separata è senza dubbio coerente con il sistema nel suo complesso, e, anzi, sembra rimediare a una ingiustificata esclusione. Per comprendere e valutare l'obiezione enunciata sopra, tuttavia, non è sufficiente fermarsi a considerazioni di tipo così generale, ma occorre valutare quanto la Gestione separata sia idonea, per le sue caratteristiche e per le caratteristiche di coloro che ne fanno parte, a garantire una adeguata copertura ai collaboratori coordinati e continuativi.

L'analisi delle variabili occupazionali in Italia indica come la recente ripresa dell'occupazione sia stata caratterizzata da un ricorso particolarmente marcato a forme contrattuali atipiche. Tale risultato può essere letto anche come conferma indiretta della non neutralità del sistema di finanziamento della previdenza rispetto al mercato del lavoro nel nostro paese. Pur senza un'analisi rigorosa, sembra valere la regola empirica per la quale, allorché l'economia presenta difficoltà di crescita, il costo del lavoro elevato è un potente incentivo alla ricerca di forme di impiego meno stabili e costose. Infatti, soltanto in concomitanza col rafforzamento della crescita nella seconda parte del 1999, il numero dei lavoratori dipendenti con contratto permanente e a tempo pieno è tornato a crescere.

Il risultato del diffondersi delle forme di lavoro atipico per i conti della previdenza non è affatto scontato. Esso sarà positivo se i posti di lavoro parasubordinato risulteranno essere complementari e non sostituti del lavoro dipendente. In caso contrario occorrerebbe tener conto delle perdite implicite generate da coloro che sarebbero stati assunti come dipendenti, e della futura instabilità che si verrebbe a creare nel sistema a ripartizione qualora, per una quota sempre più consistente dei lavoratori, il lavoro parasubordinato divenisse una forma permanente di impiego. In questo caso verrebbe tristemente confermata la regola secondo la quale in economia non esistono "pasti gratuiti", e i risparmi consentiti alle imprese con il diffondersi del lavoro atipico sarebbero pagati nel futuro con deficit previdenziali.

Comunque, laddove le forme di lavoro atipico hanno permesso di creare occupazione che altrimenti non ci sarebbe stata, il bilancio complessivo che si può trarre dall'introduzione delle recenti innovazioni normative non può che essere positivo. I nuovi schemi di previdenza obbligatoria hanno infatti permesso di fornire una copertura

¹⁷ Cfr. Commissione per la valutazione degli effetti della legge n° 335/95 e successivi provvedimenti, *Verifica del sistema previdenziale ai sensi della legge 335/95 e successivi provvedimenti, nell'ottica della competitività, dello sviluppo e dell'equità*, Relazione finale.

pubblica, anche se di importo relativamente basso a causa del ridotto livello di contribuzione, a lavoratori che, verosimilmente, ne sarebbero stati privi. Se si esclude il caso in cui il lavoratore sia assunto con questa modalità al solo scopo di usufruire delle riduzioni contributive, per quest'ultimo si configura una situazione migliorativa, dovendosi considerare un lavoro con una copertura previdenziale "parziale" meglio (anche per la qualificazione professionale) della condizione di disoccupato privo di copertura previdenziale.

Appare infatti importante che anche le forme di lavoro più libere e flessibili condividano il disegno previdenziale valido per tutti i lavoratori. Tuttavia, dall'analisi svolta nei paragrafi precedenti, è lecito dubitare che la gestione separata sia in grado di garantire una copertura adeguata ai lavoratori parasubordinati: la ridotta aliquota contributiva, e, specialmente, la ridotta capacità di reddito (che può derivare sia da una bassa retribuzione, sia, forse più plausibilmente, dal fatto che flessibilità vuol dire anche discontinuità della carriera e ridotto orario di lavoro), si traduce in un insufficiente ammontare dei contributi versati. In queste condizioni il sistema contributivo non è in grado di garantire una adeguata tutela previdenziale, e affiora il dubbio che gran parte di questi lavoratori ricada, al pensionamento, nell'area di copertura dell'assegno sociale. I paragrafi che seguono, dedicati alla stima delle pensioni per i lavoratori parasubordinati, mostrano come un tale dubbio sia più che fondato.

5.2 *La formula previdenziale*

L'iscrizione alla Gestione separata garantisce la pensione di vecchiaia, quella di inabilità, l'assegno di invalidità e la pensione ai superstiti, da liquidarsi esclusivamente con il sistema contributivo¹⁸.

Dal punto di vista della spesa pensionistica un tale metodo di calcolo della pensione, ancorché ulteriormente migliorabile¹⁹, è ispirato all'idea di raggiungere a regime un sostanziale pareggio del sistema a ripartizione, garantendo sui contributi versati un rendimento implicito pari al tasso di crescita del PIL nominale.

Dal punto di vista dell'individuo, il fatto che l'importo della pensione sia legato alla durata attesa del pensionamento, e ai contributi versati durante l'intera carriera lavorativa, costituisce il fondamento di una formula che si presenta sostanzialmente neutrale rispetto alle scelte di lavoro e di pensionamento. Inoltre il legame diretto tra contributi versati e prestazioni ricevute rafforza la percezione dell'aliquota contributiva come forma di risparmio obbligatorio per l'età anziana, piuttosto che come forma di tassazione sul lavoro, riducendone così gli eventuali effetti distorsivi sull'offerta di lavoro.

Al fine di ottenere la liquidazione della pensione, il lavoratore dovrà avere compiuto il 57° anno di età, e avere un'anzianità contributiva di almeno cinque anni; inoltre l'importo della pensione dovrà essere pari ad almeno 1,2 volte quello dell'assegno sociale. Nel caso in cui l'importo della pensione si trovi al di sotto di tale limite sarà necessario proseguire l'attività lavorativa, o effettuare la contribuzione da riscatto. Il limite di importo

¹⁸ La legge n. 449 del 1997 (art. 59 comma 16) ha esteso agli iscritti alla Gestione separata anche le prestazioni di maternità e gli assegni per il nucleo familiare.

¹⁹ Per un'analisi più approfondita dei punti di debolezza del metodo contributivo previsto dalla legge n. 335 del 1995, cfr. Fornero E. e Castellino O., a cura di (2001), *La riforma del sistema previdenziale italiano*, Il Mulino, Bologna.

menzionato non trova più applicazione al compimento del 65° anno, o una volta raggiunta un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni; in quest'ultimo caso anche il requisito anagrafico dei 57 anni viene a cadere.

L'istituzione della Gestione separata nel 1996, come già ampiamente messo in luce nei paragrafi precedenti, ha investito tutte le classi di età, e questo ha reso necessarie alcune norme specifiche, in considerazione dell'età particolarmente anziana di alcuni degli iscritti. In particolare, l'iscrizione alla Gestione separata è facoltativa per chi ha più di 65 anni all'inizio dell'assicurazione; per coloro che hanno raggiunto tale età tra il 1996 e il 2000 è stata prevista la possibilità di richiedere la cancellazione; mentre per chi, con almeno 60 anni, ha cessato nello stesso quinquennio l'attività lavorativa senza aver maturato il diritto alla pensione, è stata prevista la possibilità di richiedere la restituzione dei contributi, maggiorati di un interesse composto del 4,5% annuo.

Da quanto appena esposto risulta chiaro come, sia dal punto di vista del pareggio tra contributi e prestazioni, sia dal punto di vista delle distorsioni del mercato del lavoro, l'istituzione della Gestione separata non presenti, in teoria, aspetti problematici ulteriori rispetto all'assetto della previdenza previsto dal sistema Dini a regime, condividendone in tutto i meccanismi di stabilizzazione automatica e l'equità attuariale fondati sull'applicazione della formula contributiva.

L'unica domanda specifica che sembra ragionevole porsi a proposito della Gestione separata riguarda il grado di copertura che essa è in grado di garantire agli iscritti; tale domanda sarà l'oggetto dei prossimi paragrafi, e la risposta è legata, da un lato, al livello di contribuzione previsto, e dall'altro, alle caratteristiche proprie, in termini di reddito e di modalità di lavoro, di coloro che a tale Gestione hanno l'obbligo di iscriversi.

Una valutazione del livello di copertura offerto dalla previdenza pubblica non è, tuttavia, possibile per la totalità dei lavoratori appartenenti alla Gestione separata a causa della presenza di lavoratori già tutelati da altre gestioni. In particolare, poiché le stime del reddito su cui è fondata la nostra analisi sono effettuate solo sulla base dell'attività interessata dalla Gestione separata, per coloro che sono iscritti a tale Gestione avendo già di un'altra forma di previdenza, esse rappresentano solo una quota del reddito complessivo²⁰. Dal momento che non è possibile risalire all'attività che dà origine all'altra copertura previdenziale, per tali soggetti è preclusa qualsiasi considerazione circa il livello complessivo della copertura previdenziale. Su tali categorie, tuttavia, è possibile svolgere una serie di considerazioni tese, se non altro, a metterne in luce la peculiare collocazione all'interno del disegno previdenziale complessivo. Quando si consideri la partecipazione al sistema previdenziale pubblico come il soddisfacimento dell'esigenza di fornire al soggetto una copertura di base, da integrarsi con la partecipazione a schemi privati, allora la copertura addizionale su redditi da collaborazioni e attività professionale si giustifica assai poco e dovrebbe essere lasciata alla discrezionalità del singolo la decisione di come

²⁰ A tale proposito si noti che il disegno previdenziale delineato dalla riforma del 1995 prevede l'applicazione di un massimale di reddito oltre il quale, per la quota di retribuzione che eccede il valore di tale tetto, non sono dovuti versamenti contributivi. La misura del massimale è stata fissata per il 1996 in circa 68.000 Euro e viene adeguata ogni anno in funzione delle variazioni del costo della vita. Nel 1999 il massimale era di 73.332 Euro e per il 2001 esso è pari a 76.443 Euro. Per coerenza interna del sistema previdenziale pubblico, tale massimale di reddito a nostro avviso dovrebbe essere determinato con riferimento al reddito complessivo dell'individuo e non, come invece accade, essere imposto gestione per gestione con riferimento ai soli redditi relativi alla gestione interessata. In questo senso, quindi, in alcuni casi, ove il complesso dei redditi superasse il massimale, potrebbe configurarsi inopportuna anche l'applicazione dell'aliquota del 10% a coloro che già usufruiscono di una copertura previdenziale pubblica.

impiegare il reddito derivante da un'attività aggiuntiva. E ciò è tanto più vero quanto più il sistema sia di tipo contributivo e quindi fondato su principi di equità attuariale che traducono direttamente i contributi versati durante la vita lavorativa in pensione per l'età anziana. Se si intende, invece, il sistema pubblico come un istituto caratterizzato da elementi di solidarietà e redistribuzione a favore delle classi meno abbienti, esonerare dall'iscrizione alla Gestione separata i collaboratori già coperti da altre forme di previdenza pubblica (così come optare per l'applicazione a loro favore di un'aliquota più bassa) introduce elementi di iniquità scarsamente condivisibili. Si configura infatti una situazione in cui vengono favoriti coloro che, a parità di reddito complessivo, abbiano una composizione di esso diversificata nelle fonti e quindi, nella fattispecie, tassata ad aliquota al 10% per la parte del reddito proveniente da attività assoggettate all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata.

5.3 *La pensione dei parasubordinati*

La pensione dei parasubordinati è calcolata nella tabella 9 utilizzando il modello di simulazione del CeRP²¹; i valori sono determinati sia considerando il graduale aumento di aliquota previsto dalla normativa tra il 1996 e il 2014, sia nell'ipotesi di aliquota di finanziamento costante al 19%, il valore previsto a regime²².

La tabella 9 mostra i valori della pensione annuale calcolata nell'ipotesi di inizio dell'attività lavorativa nel 1996, anno di istituzione della Gestione separata. Sono stati considerati alcuni soggetti rappresentativi, identificati sulla base del valore centrale di classe per ciascuna delle classi di età dell'archivio Inps del 1999. Al fine di fare coincidere l'inizio della carriera lavorativa con l'inizio della contribuzione alla Gestione separata, al valore centrale di classe sono stati sottratti tre anni per ricondurre l'inizio della contribuzione del lavoratore considerato all'età che aveva nel 1996. In tal modo è possibile rappresentare la copertura previdenziale ottenuta in base alle regole vigenti da individui di diverse età.

Le età di iscrizione alla Gestione sono quindi comprese tra i 14 e i 52 anni. Questo implica che per alcuni soggetti venga raggiunta un'anzianità di 35 o 40 anni prima dei 57 anni, età minima prevista dalla normativa attuale per la percezione della pensione, e per altri soggetti che l'età dei 65 anni venga raggiunta prima dell'anzianità di 35. Nel primo caso, che nell'esempio illustrato nella tabella si riferisce alle colonne relative ai 14 e 19 anni, si ipotizza che la contribuzione venga interrotta comunque a 35 o 40 anni di anzianità. Nel secondo caso, che si riferisce alle colonne relative ai 32, 42 e 52 anni, l'ipotesi è che il lavoratore vada comunque in pensione a 65 anni, quindi l'anzianità come collaboratore può essere minore di 35 anni, ed è posta pari al numero di anni compresi tra l'età di iscrizione alla Gestione e 65.

Al fine di stimare il livello della pensione, per ciascuno dei soggetti rappresentativi considerati è stato necessario tabulare l'andamento del reddito nel corso della carriera lavorativa. La carenza di dati, ampiamente sottolineata nei paragrafi precedenti, ha reso necessario l'impiego di un procedimento in due fasi per la stima dei profili di reddito. Nella prima fase, confortati dal fatto che il profilo di *cross section* per i lavoratori parasubordinati risulta sostanzialmente sovrapponibile, nell'andamento, a quello longitudinale dei lavoratori

²¹ Cfr. Fornero E. e Castellino O., a cura di (2001), *La riforma del sistema previdenziale italiano*, Il Mulino, Bologna.

²² A cui, si ricorda, per l'effettivo calcolo della pensione, corrisponde un'aliquota di computo del 20%.

dipendenti (cfr. paragrafo 4.3), si è stabilito di usare i dati relativi ai lavoratori dipendenti per stimare nel continuo la forma dei profili di reddito dei parasubordinati. Nella seconda fase i profili ottenuti sono stati traslati parallelamente in modo da tener conto del minor livello assoluto dei valori del reddito per i parasubordinati. L'entità della traslazione è data dalla differenza tra il reddito medio dei parasubordinati, rilevabile dai dati a nostra disposizione per ciascuna delle sei classi di età, e quello relativo alle medesime età stimato per i lavoratori dipendenti.

Il calcolo della pensione è stato effettuato considerando due ipotesi alternative sulle aliquote di computo, la prima definita dall'applicazione della progressione prevista dall'attuale normativa per tali aliquote, la seconda facendo riferimento direttamente dell'aliquota del 20% prevista a regime.

Tabella 9 La pensione dei parasubordinati privi di altra copertura: alcuni esempi (Euro a prezzi 1999)

		<i>Esempi per iscrizioni in età "precoce"</i>		<i>Esempi per iscrizioni in età "tipica" *</i>		<i>Esempi per iscrizioni in età "avanzata" *</i>	
<i>Età di iscrizione nel 1996</i>		<i>14 anni</i>	<i>19 anni</i>	<i>24 anni</i>	<i>32 anni</i>	<i>42 anni</i>	<i>52 anni</i>
Normativa vigente	<i>anz. 35</i>	822	1.716	2.930			
	<i>anz. 40</i>	1.010	2.227	4.199	5.056	4.333	2.280
Aliquota a regime	<i>anz. 35</i>	898	1.903	3.196			
	<i>anz. 40</i>	1.091	2.441	4.537	5.560	4.977	2.904

Nota: * l'ipotesi è che il lavoratore vada comunque in pensione a 65 anni, quindi per le età comprese tra 32 e 52 anni, l'anzianità come collaboratore è posta pari al numero di anni tra l'età di iscrizione alla gestione e 65.

I risultati ottenuti indicano che la copertura previdenziale, in quasi tutti gli esempi, risulta inferiore a quella fornita dall'assegno sociale, che, valutato ai prezzi del 1999, risulta essere pari a circa 4.138 Euro all'anno. Come già ricordato, nel caso di pensionamento con età inferiori a 65 anni e anzianità inferiori a 40 anni, è necessario che l'importo della pensione sia pari o superiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale (un valore pari a circa 4.966 Euro all'anno per il 1999); in caso contrario, per percepire la pensione, sarà necessario attendere il raggiungimento dei 40 anni di anzianità o dei 65 anni di età. Inoltre, superata la soglia dei 65 anni, la pensione eventualmente inferiore all'importo dell'assegno sociale verrà integrata a tale livello a carico della fiscalità generale, sempre che ulteriori redditi del pensionato non siano in grado di garantire tale copertura.

La tabella mostra pensioni particolarmente basse, e quindi inferiori all'importo dell'assegno sociale, negli esempi relativi a lavoratori che nel 1996 si siano iscritti alla Gestione separata all'età di 14 o 19 anni. In tali casi la ragione della scarsa copertura previdenziale, sia per un'anzianità contributiva di 35 anni che per una di 40 anni, risiede, prima ancora che nella ridotta aliquota contributiva, nei livelli di reddito particolarmente bassi che caratterizzano la carriera di chi comincia a lavorare molto giovane. Per tali soggetti, pur considerando un'attività lavorativa di quarant'anni e già un'aliquota del 20% costante, la pensione percepita non supera comunque i 2.441 Euro all'anno, pari a 188 Euro al mese per tredici mensilità; tale ammontare verrà integrato al livello dell'assegno sociale solo al raggiungimento dei 65 anni. I calcoli indicano una pensione di importo molto ridotto anche per gli esempi relativi a coloro che nel 1996 si siano iscritti alla

Gestione separata all'età di 52 anni; in questo caso, tuttavia, il risultato dipende principalmente dal breve periodo di contribuzione considerato. Solo per coloro che nel 1996 si siano iscritti alla Gestione separata a 24, 32 o 42 anni di età, si configura una copertura superiore a quella offerta dall'assegno sociale, e, nel caso dei 24 anni di età, è comunque necessaria un'anzianità pari ad almeno 40 anni. Infatti in tale caso, pur ragionevolmente rappresentativo, al pensionamento a 35 anni di anzianità contributiva (e 59 anni di età), corrisponde una pensione pari a circa 245 Euro al mese per tredici mensilità, nonostante l'applicazione dell'aliquota del 20% prevista dalla normativa a regime.

La discussione sui livelli di copertura previdenziale particolarmente scarsi prodotti dalla Gestione separata può essere ulteriormente completata. Infatti i valori riportati nella tabella precedente si riferiscono alla copertura previdenziale maturata da un soggetto la cui intera carriera lavorativa sia svolta come parasubordinato. E' però ragionevole ipotizzare che il lavoro parasubordinato non rappresenti una forma di appartenenza permanente al mercato del lavoro. Per i più giovani esso può rappresentare una modalità di ingresso nel mondo del lavoro, a cui può seguire una prosecuzione di carriera con un inquadramento contrattuale come lavoratore dipendente. Viceversa, per le classi di età più anziane, il lavoro parasubordinato può costituire una forma di uscita graduale dal mondo del lavoro.

Nella tabella 10 questo tipo di impostazione è adottata con riferimento a un lavoratore rappresentativo che abbia iniziato a lavorare nel 1996 a 24 anni di età.

Tabella 10 La copertura previdenziale di un lavoratore rappresentativo (inizio della carriera lavorativa nel 1996, a 24 anni di età, progressione delle aliquote vigente)

	Pensione (Euro 1999)		TS sull'ultimo salario	TS sulla media di tutti i salari	TS sull'ultimo salario	TS sulla media di tutti i salari
	Anzianità=35	Anzianità=40	Anzianità=35		Anzianità=40	
Paras. tutta la carriera	2.930	4.199	39,65%	43,80%	56,80%	61,96%
Paras. primi 10 anni	10.815	15.895	54,78%	73,18%	80,48%	103,21%
Paras. ultim. 10 anni*	12.736	18.482	64,05%	72,34%	93,57%	102,07%
Dipendente	14.452	20.514	73,19%	80,87%	103,86%	113,30%

Nota: * in questo caso il profilo di reddito è mantenuto pari a quello dei dipendenti anche negli ultimi 10 anni.

La tabella fornisce i valori della pensione e del tasso di sostituzione²³ per tre tipologie di carriera di un lavoratore parasubordinato, poste a confronto con quella di un lavoratore dipendente. In particolare, nella prima riga della tabella i valori si riferiscono a un lavoratore la cui intera carriera lavorativa sia svolta come parasubordinato, analogamente a quanto già ipotizzato nella tabella 9. I tassi di sostituzione calcolati per questo tipo di lavoratore sono

²³ Il tasso di sostituzione è dato dal rapporto tra la pensione e l'ultima retribuzione, o una media delle retribuzioni, al fine di quantificare la variazione di reddito derivante dal passaggio dallo *status* di lavoratore a quello di pensionato. Nel nostro caso l'indicatore è stato calcolato sia con riferimento all'ultima retribuzione, sia con riferimento alla media delle retribuzioni dell'intera carriera lavorativa.

intorno al 40% nel caso di 35 anni di anzianità contributiva, e si alzano fino a circa il 60% nel caso di 40 anni di anzianità, confermando la scarsa copertura previdenziale offerta dal sistema.

Per coloro per i quali il lavoro parasubordinato costituisce una modalità di accesso al mondo del lavoro la tabella mostra livelli di pensione molto più elevati. Nella seconda riga, nel tentativo di approssimare questa situazione, il calcolo è stato effettuato nell'ipotesi che solo i primi 10 anni di carriera siano svolti come lavoratore parasubordinato, per passare al lavoro dipendente a partire dall'undicesimo anno. A seguito di questo passaggio si è ipotizzata anche una variazione nel profilo retributivo, che è stato traslato fino a farlo coincidere con quello dei lavoratori dipendenti. Sono stati così ottenuti valori della pensione compresi tra circa 11.000 e circa 16.000 Euro all'anno per anzianità comprese tra i 35 e 40 anni, raggiungendo così livelli ampiamente superiori a quelli che rientrano nell'ambito di applicabilità della normativa sull'assegno sociale. I tassi di sostituzione sull'ultimo salario salgono in questo caso fino a circa l'80% nell'ipotesi di 40 anni di anzianità.

Un'altra possibile interpretazione del lavoro parasubordinato, in un mercato del lavoro in cui sempre più si sta diffondendo la flessibilità, è stata esemplificata nella terza riga della tabella. In essa si ipotizza che il lavoro parasubordinato possa rappresentare una modalità di uscita parziale dal mondo del lavoro, quando, negli ultimi anni della carriera, si continuano a svolgere le medesime attività ma non più nella forma di lavoro dipendente. In questo caso l'importo della pensione è stato stimato supponendo che il livello della retribuzione al netto dei contributi non vari rispetto a quello che il soggetto percepiva come lavoratore dipendente, e che, quindi, il solo elemento da tenere in considerazione sia rappresentato dalla riduzione dell'aliquota di computo rispetto al 33% previsto per i lavoratori dipendenti. La copertura previdenziale così calcolata è definita da un livello della pensione compreso tra i 13.000 e i 18.500 Euro all'anno, con un tasso di sostituzione sull'ultimo salario compreso tra il 64% e il 94%, per anzianità tra i 35 e i 40 anni.

In conclusione, la tabella permette di rilevare come, nell'ipotesi in cui il lavoro parasubordinato rappresenti un'occupazione a carattere transitorio, la copertura previdenziale dei parasubordinati, benché inferiore, non presenti particolari elementi di criticità rispetto a quella calcolata per i lavoratori dipendenti.

6 La Gestione separata tra ripartizione e capitalizzazione

6.1 La via dell'opting out verso un sistema a più pilastri

Viene spesso sostenuta, in particolare con riferimento agli Stati Uniti²⁴, la tesi secondo cui un integrale passaggio dalla ripartizione alla capitalizzazione costituirebbe l'unica definitiva soluzione ai problemi di sostenibilità dei sistemi pensionistici.

Tale tesi si fonda sull'ipotesi che nel lungo periodo un investimento sui mercati finanziari domini stocasticamente (quindi sia in termini di rischio che di rendimento)

²⁴ Vedi ad esempio i lavori di Feldstein M., (1995) *Would Privatizing Social Security Raise Economic Welfare?* NBER Working Paper N. 5281; (1996) *The Missing Piece in Policy Analysis: Social Security Reform*. American Economic Review, Papers and Proceedings, Maggio, pp. 1-14; (1997) *Transition to a Fully Funded Pension System: Five Economic Issues*, NBER Working Paper N. 6149.

L'opzione offerta dai sistemi a ripartizione, che, per essere in equilibrio, possono garantire un rendimento implicito sui contributi non superiore al tasso di crescita della massa salariale.

Da più parti²⁵ si ritiene che il passaggio integrale dal sistema pubblico a ripartizione a un sistema (privato o pubblico) a capitalizzazione costituisca una soluzione non ottimale, soprattutto per la realtà europea, e si propone piuttosto un sistema misto. Il motivo è che la superiorità dei rendimenti offerti dal mercato finanziario rispetto alla crescita della massa salariale sembra non essere così certa, specialmente in Europa, e sembra dunque più prudente un “portafoglio misto” che consenta un profilo ottimale rischio-rendimento.

Un modo per realizzare una graduale transizione verso il sistema misto è costituito dall'*opting out*; tale metodo consiste nel consentire ai lavoratori di dirottare parte dei contributi che sarebbero dovuti al sistema a ripartizione verso un fondo pensione (a capitalizzazione). In tal modo, alla fine della carriera, i lavoratori otterrebbero una pensione parzialmente pagata dal sistema pubblico, in base ai ridotti contributi versati, secondo le regole di calcolo del metodo contributivo, e parzialmente pagata dal fondo pensione. Essi beneficerebbero così, per una quota parte della pensione, dei maggiori rendimenti attesi sui mercati finanziari rispetto al tasso di crescita della massa salariale, avrebbero inoltre un portafoglio più bilanciato, costituito da strumenti con differenti livelli di rischio.

6.2 La Gestione separata come “safety net” in un portafoglio previdenziale equilibrato

Quanto sopra esposto suggerisce la possibilità di collocare l'analisi della Gestione separata in un quadro di più ampio respiro. La minore copertura offerta dalla previdenza pubblica a coloro che sono iscritti alla Gestione separata 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.

Questa visione induce a considerare le varie attività che confluiscono nella Gestione separata come forme occupazionali particolarmente adatte a soddisfare le esigenze di flessibilità del mercato del lavoro attuale, che nel contempo si rivelano anche caratterizzate da una maggiore libertà nel decidere le strategie di investimento del risparmio previdenziale. Da questo punto di vista, però, 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 essere separata dalla necessità di disporre di adeguati livelli di reddito. E' su questo punto che i dati messi in luce nei paragrafi precedenti destano non poche perplessità, alle quali si deve aggiungere l'aspetto della *precarizzazione* che accompagna il diffondersi delle figure lavorative ispirate alla flessibilità.

I livelli di reddito stimati per i lavoratori parasubordinati appaiono assolutamente inadeguati a garantire una sia pur piccola discrezionalità nella destinazione delle risorse disponibili tra consumo e risparmio. Per essi si configura infatti una situazione diametralmente opposta a quella che caratterizza i lavoratori dipendenti, siano essi pubblici o privati. Per questi ultimi i livelli di reddito sono molto superiori a quelli dei lavoratori parasubordinati (cfr. figura 4), ma a ciò si accompagna un grado di discrezionalità decisamente ridotto nella destinazione del risparmio previdenziale, essendo l'aliquota

²⁵ Vedi, ad esempio, Fornero E. (1999) *L'economia dei fondi pensione. Potenzialità e limiti della previdenza privata in Italia*, Il Mulino, Bologna e Fornero E. e Castellino O., a cura di (2001), *La riforma del sistema previdenziale italiano*, Il Mulino, Bologna.

contributiva di finanziamento pari a ben il 32,7%. E' la combinazione congiunta di un'elevata aliquota e un reddito comparativamente elevato, che si contrappone 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.

In linea con questa considerazione, pur nella prospettiva di mantenere per i lavoratori parasubordinati il maggior grado di libertà consentito dalla ridotta aliquota previdenziale, è necessario interrogarsi su quale sia il livello del reddito che, anche in presenza di un'aliquota contributiva ridotta, possa garantire una copertura previdenziale sufficiente. Occorre dunque determinare quali siano le retribuzioni minime per i lavoratori parasubordinati affinché non si venga a determinare una categoria di soggetti penalizzati anche dal punto di vista previdenziale, oltre che da quello della precarietà legata al carattere a tempo determinato dei loro rapporti di lavoro. A tal fine, un utile punto di riferimento è la complessiva dotazione di risorse vitali a disposizione dei lavoratori. In particolare la nostra ipotesi di lavoro suppone che essa non debba differire tra i lavoratori parasubordinati e i dipendenti.

Le risorse vitali su cui il disegno previdenziale ha una propria influenza sono costituite dalla somma del montante dei salari al netto dei contributi previdenziali relativo all'intero arco della vita lavorativa, dei contributi a carico del lavoratore e di quelli a carico del datore. In formule questo può essere espresso come segue:

$$(1) \quad W_x = \sum_{i=1}^R w_{x,i} (1+r)^{R-i} + \sum_{i=1}^R w_{x,i} \frac{(\tau_{x,1} + \tau_{x,2} + \delta_x)}{1 - \tau_{x,1}} (1+g)^{R-i}$$

dove W_x rappresenta la ricchezza vitale, calcolata all'anno di pensionamento R , di un lavoratore con contratto di tipo x (dove x può indicare, quindi, il lavoro dipendente o parasubordinato), w è il salario al netto dei contributi, $\tau_{x,1}$ e $\tau_{x,2}$ sono le aliquote contributive di finanziamento a carico, rispettivamente, del lavoratore e del datore di lavoro, δ_x rappresenta l'eventuale differenza tra l'aliquota lorda di computo e quella di finanziamento, r è il rendimento dei mercati finanziari e g il tasso di rendimento implicito del sistema a ripartizione. Poiché la formula di calcolo della pensione basata sul sistema contributivo è attuarialmente equa, la (1) approssima il flusso di benefici pensionistici con il montante dei contributi versati, capitalizzato al tasso g .

L'ipotesi di lavoro enunciata sopra impone che la ricchezza vitale di un lavoratore parasubordinato sia pari a quella di un lavoratore dipendente, ossia:

$$(2) \quad \sum_{i=1}^R w_{p,i} (1+r)^{R-i} + \sum_{i=1}^R w_{p,i} \frac{(\tau_{p,1} + \tau_{p,2} + \delta_p)}{1 - \tau_{p,1}} (1+g)^{R-i} = \sum_{i=1}^R w_{d,i} (1+r)^{R-i} + \sum_{i=1}^R w_{d,i} \frac{(\tau_{d,1} + \tau_{d,2} + \delta_d)}{1 - \tau_{d,1}} (1+g)^{R-i}$$

dove il pedice "p" indica il lavoratore parasubordinato e il pedice "d" indica il lavoratore dipendente.

Al fine di determinare analiticamente le condizioni retributive che consentano, in funzione dei vari tassi di rendimento dei mercati finanziari, di ottenere l'uguaglianza tra la ricchezza vitale dei lavoratori parasubordinati e quella dei lavoratori dipendenti, si è

imposto:

$$(3) \quad w_{p,i} = \gamma w_{d,i} \quad \forall i$$

Sostituendo la (3) nella (2) e risolvendo per γ si ottiene:

$$(4) \quad \gamma = \frac{K\beta + 1}{K\alpha + 1}$$

dove $\alpha = (\tau_{p,1} + \tau_{p,2} + \delta_p) / (1 - \tau_{p,1})$, $\beta = (\tau_{d,1} + \tau_{d,2} + \delta_d) / (1 - \tau_{d,1})$, e K è pari al rapporto tra il montante delle retribuzioni al netto dei contributi del lavoratore dipendente valutato al tasso di crescita g , e la stessa grandezza valutata, però, al tasso r di rendimento dei mercati finanziari, ossia: $K = \sum_{i=1}^R w_{d,i} (1+g)^{R-i} / \sum_{i=1}^R w_{d,i} (1+r)^{R-i}$.

Il parametro γ dipende dunque solamente dalla differenza nella struttura contributiva tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato, dal profilo salariale dei dipendenti e dalla differenza di rendimento tra i mercati finanziari e il sistema a ripartizione. Esso non è legato al profilo salariale dei lavoratori parasubordinati (la cui stima è molto più difficoltosa) e rappresenta il rapporto tra il salario, al netto dei contributi, di questi ultimi e quello dei dipendenti, che consentirebbe l'uguaglianza in termini di ricchezza vitale. Lo stesso rapporto, in termini di retribuzione lorda, può essere scritto come:

$$(5) \quad \gamma^* = \gamma \frac{1 - \tau_{d,1}}{1 - \tau_{p,1}}$$

Per il calcolo dei valori presentati nella tabella 11 si è adottata l'ipotesi di un rendimento del sistema a ripartizione pari all'1,5%, come approssimazione della media quinquennale dei tassi di crescita del PIL stabilita dalla normativa. A fronte di tale ipotesi si sono considerati diversi scenari di rendimento del mercato finanziario, corrispondenti a un tasso di interesse crescente a intervalli discreti di 0,5 punti percentuali, fino a un valore massimo del 5% annuo. I valori della tabella si riferiscono a un soggetto, lavoratore parasubordinato o dipendente, che inizia a lavorare a 24 anni di età e va in pensione con un'anzianità contributiva di 35 anni.

Tabella 11. La ricchezza vitale dei lavoratori parasubordinati e dei dipendenti: stime e condizioni per l'uguaglianza ($g=1,5\%$, aliquota di finanziamento per la Gestione separata pari al 19%)

Tasso di interesse r	Ricchezza vitale dei paras. espressa in % rispetto a quella dei dipendenti sulla base delle stime del reddito	Incremento della retribuzione al netto dei contributi dei parasub. rispetto a quella dei dip. $(\gamma - 1) * 100$	Corrispondente minore costo del lavoro dei parasubordinati
1,5 %	46,74 %	12,25 %	0.00%
2,0 %	47,10 %	11,39 %	0.77%
2,5 %	47,45 %	10,56 %	1.50%
3,0 %	47,80 %	9,77 %	2.21%
3,5 %	48,13 %	9,01 %	2.88%
4,0 %	48,45 %	8,29 %	3.53%
4,5 %	48,75 %	7,61 %	4.13%
5,0 %	49,05 %	6,97 %	4.71%

Nota: i corrispondenti valori di γ calcolati in funzione della retribuzione lorda, in applicazione della formula (5), danno risultati per γ^* compresi tra 6,5% nel caso di $r = 1,5\%$ e 1,5% nel caso di $r = 5,0\%$, con valori intermedi, nell'ordine, pari a 5,7%; 4,9%; 4,2%; 3,5%; 2,8%; 2,1%.

Per ciascun livello del tasso di interesse, nella seconda colonna della tabella è rappresentato il rapporto percentuale tra la ricchezza vitale dei lavoratori parasubordinati e quella dei lavoratori dipendenti, stimato sulla base dei dati per il 1999. La ricchezza vitale dei lavoratori dipendenti è molto superiore a quella dei parasubordinati. Tale differenza naturalmente si riduce con l'incremento del rendimento dei mercati finanziari; per esempio, assumendo un rendimento costante sui mercati finanziari pari al 2%, e un tasso di crescita costante della massa salariale pari all'1,5%, la ricchezza vitale complessiva di un lavoratore parasubordinato risulta pari a circa il 47% di quella di un lavoratore dipendente; tale percentuale sale al 49% se, *ceteris paribus*, il tasso di rendimento sui mercati finanziari raggiunge il 5%. L'andamento ottenuto tuttavia non è lineare, ma asintotico: i nostri calcoli indicano che, per quanto possa incrementarsi il rendimento dei mercati finanziari, a causa della forte differenza di reddito, il rapporto tra la ricchezza vitale di un lavoratore parasubordinato e quella di un lavoratore dipendente tende a stabilizzarsi intorno al 52%, per valori del tasso di interesse superiori al 10%.

Nelle successive due colonne la tabella mostra inoltre due indicatori legati al calcolo di γ , ottenuti nell'ipotesi di aliquota contributiva a regime (quindi per la Gestione separata pari al 19%). Il primo è costituito dall'incremento percentuale della retribuzione al netto dei contributi che deve essere attribuito ai lavoratori parasubordinati rispetto alla retribuzione dei dipendenti, in modo da garantire l'uguaglianza della ricchezza vitale complessiva tra le due categorie di lavoratori. Ad esempio, nel caso in cui non sussistano differenze tra il rendimento ipotizzato dei mercati finanziari e il rendimento garantito dal sistema a ripartizione (tasso di interesse pari a 1,5%), il valore calcolato per l'indicatore riflette in sostanza solo la differenza tra l'aliquota contributiva complessiva relativa ai lavoratori parasubordinati e quella relativa ai lavoratori dipendenti²⁶. Ciò indica la necessità di remunerare i lavoratori parasubordinati con una retribuzione al netto dei contributi di circa il 12% superiore a quella dei dipendenti, al fine di mantenere l'uguaglianza della ricchezza vitale per le due categorie di lavoratori. I valori calcolati in relazione ad altri tassi di interesse diminuiscono con l'aumentare del tasso di interesse, come conseguenza della via via maggiore redditività della quota di retribuzione non vincolata ad essere investita nel sistema previdenziale obbligatorio a ripartizione.

Il secondo indicatore considerato (quarta colonna della tabella) è costituito dalla differenza percentuale del costo del lavoro che si determina a favore dei lavoratori parasubordinati rispetto ai dipendenti nel caso in cui la retribuzione dei parasubordinati al netto dei contributi sia incrementata, rispetto a quella dei lavoratori dipendenti, dell'ammontare indicato nella colonna precedente. Tale differenza è legata alla diversa struttura contributiva delle due categorie di lavoratori. Il confronto tra le ultime due colonne della tabella indica che, all'aumentare del tasso di interesse, la struttura contributiva prevista per la Gestione separata produce un crescente risparmio in termini di costo del lavoro per i lavoratori parasubordinati rispetto ai lavoratori dipendenti. Ciò si ottiene nonostante la retribuzione al netto dei contributi sia più alta per i parasubordinati rispetto ai dipendenti, in modo da garantire comunque l'uguaglianza della ricchezza vitale complessiva.

²⁶ In termini formali ciò corrisponde a porre $K=1$ nella (4), ossia:
$$\gamma = \frac{\beta + 1}{\alpha + 1} = \frac{1 + \tau_{d,2} + \delta_d}{1 + \tau_{p,2} + \delta_p} \frac{1 - \tau_{p,1}}{1 - \tau_{d,1}}$$

7 Conclusioni

Il rapido diffondersi del lavoro atipico ha portato in primo piano tale fenomeno soprattutto per le implicazioni che esso determina sulle condizioni di lavoro e di pensionamento dei lavoratori coinvolti. Dopo aver definito gli elementi fondamentali che caratterizzano i lavoratori parasubordinati, la trattazione è stata sviluppata secondo la prospettiva della copertura previdenziale.

L'analisi proposta è stata condotta facendo implicito riferimento a quello che dovrebbe essere un buon "disegno previdenziale" e alle caratteristiche che esso dovrebbe avere. In applicazione alla specifica situazione del lavoro atipico, le principali linee di riflessione in relazione al disegno previdenziale hanno portato all'approfondimento di alcune tematiche. Innanzitutto, nella prospettiva di offrire a tutti i lavoratori una copertura previdenziale pubblica, ci si è interrogati sul tipo di copertura che la Gestione separata offre ai lavoratori atipici, sia dal punto di vista del livello offerto in funzione del reddito e della ridotta aliquota contributiva, sia dal punto di vista della composizione del portafoglio previdenziale, e dunque della possibilità di affiancare strumenti di previdenza integrativa alla Gestione separata.

Per i lavoratori parasubordinati l'ammontare stimato della pensione risulta, nella maggior parte degli esempi considerati, inferiore all'importo dell'assegno sociale. In questa prospettiva il ruolo svolto dalla Gestione separata non si discosta da quello di garantire una *safety net* per tutte le categorie di lavoratori che non godono di altre forme di copertura previdenziale.

La maggiore libertà nel decidere le strategie di investimento del risparmio previdenziale, consentita ai lavoratori parasubordinati dalla ridotta aliquota contributiva, non può essere però separata dalla necessità di disporre di adeguati livelli di reddito, ed è su questo punto che i dati messi in luce nei paragrafi precedenti destano non poche perplessità.

Infatti, i livelli di reddito dei lavoratori parasubordinati appaiono assolutamente inadeguati a garantire una sia pur piccola discrezionalità nella destinazione delle risorse disponibili tra consumo e risparmio. Se dunque l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata determina una loro partecipazione nella costituzione di una copertura minima, non è improbabile che tale copertura sia ampiamente insufficiente, e non possa essere integrata, dati i ridotti livelli del reddito, con strumenti di previdenza integrativa. In questo modo l'onere della loro copertura è fatto ricadere sulla fiscalità generale nella forma dell'assegno sociale. Chiaramente queste considerazioni sono mitigate dalla possibilità che il lavoro parasubordinato non sia destinato a essere una condizione professionale permanente, ma sia oggi in gran parte alimentato da figure che si avvicinano a tale tipologia occupazionale come modalità di ingresso nel mondo del lavoro, o come attività residuale in età particolarmente giovani.

Un'ultima riflessione riguarda le categorie di lavoratori iscritti alla Gestione separata per le quali esista già un'altra forma di copertura previdenziale, pubblica o professionale (i lavoratori con aliquota al 10%). Data la natura parziale delle informazioni disponibili circa il loro reddito complessivo e la loro condizione professionale, non sono state possibili valutazioni analitiche sul livello di copertura previdenziale che li caratterizza.

