

## I lavoratori parasubordinati: quale futuro previdenziale?\*

**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*

---

\* Gli autori ringraziano Piccola Industria di Confindustria per il contributo finanziario per la realizzazione di questa ricerca. Inoltre, un ringraziamento particolare va a Elsa Fornero, Onorato Castellino e Bruno Contini per i preziosi consigli e commenti, a Margherita Borella per aver fornito la stima dei profili di reddito dei lavoratori dipendenti, e ai partecipanti ai seminari di presentazione della versione preliminare di questo lavoro presso il CeRP e alla XIV Riunione Scientifica Siep. Ogni eventuale errore rimane responsabilità degli autori.

## Indice

<b>1</b>	<b>Introduzione</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>I riferimenti normativi per definire i lavoratori parasubordinati</b> .....	<b>4</b>
2.1	Il lavoro parasubordinato è una risposta alla richiesta di flessibilità?.....	4
2.2	Collaborazioni tipiche e atipiche nella definizione del lavoro parasubordinato .....	6
2.3	La Gestione separata per i lavoratori parasubordinati e per coloro che hanno già un altro lavoro .	7
<b>3</b>	<b>Il fenomeno del lavoro parasubordinato</b> .....	<b>8</b>
3.1	Il crescente numero di iscritti alla Gestione separata.....	8
3.2	Una quantificazione del lavoro parasubordinato proprio .....	10
<b>4</b>	<b>Una gestione previdenziale per due condizioni lavorative diverse</b> .....	<b>12</b>
4.1	Due mondi nella stessa gestione .....	12
4.2	Il livello del reddito dei lavoratori parasubordinati.....	14
<b>5</b>	<b>La pensione dei lavoratori parasubordinati</b> .....	<b>17</b>
5.1	Perché una gestione separata?.....	17
5.2	La formula previdenziale .....	19
5.3	Il livello della pensione dei parasubordinati .....	20
<b>6</b>	<b>La Gestione separata tra ripartizione e capitalizzazione</b> .....	<b>24</b>
6.1	La via dell'opting out verso un sistema a più pilastri .....	24
6.2	La Gestione separata come "safety net" in un portafoglio previdenziale equilibrato .....	25
<b>7</b>	<b>Conclusioni</b> .....	<b>28</b>

## 1 Introduzione

Lo scopo di questo studio è di caratterizzare la dimensione del lavoro parasubordinato e le sue condizioni reddituali e di copertura previdenziale, nonché di fornire una chiave interpretativa della collocazione della previdenza dei parasubordinati all'interno del più vasto disegno della previdenza obbligatoria in Italia.

L'analisi empirica del lavoro parasubordinato è possibile solo a partire dal 1996, anno in cui è stato istituito l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'Inps<sup>1</sup>: nel quinquennio compreso tra il 1996 e il 2000 il numero degli iscritti è quasi raddoppiato, superando nel 2001 i due milioni<sup>2</sup>, si tratta dunque di una tipologia lavorativa, ancorché differenziata al suo interno, in generale forte crescita. E' senza dubbio ragionevole presumere che la più bassa aliquota contributiva prevista rispetto alle altre gestioni non sia stata estranea a tale forte dinamica, comunque la rilevanza 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 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.

L'analisi svolta in questo lavoro mette in luce, forte ed evidente, il rischio che si alimenti una categoria di lavoratori la cui pensione sia particolarmente ridotta rispetto a quella media, e questo per la coesistenza, tipica per il lavoro parasubordinato, di una ridotta aliquota contributiva con un ridotto livello del reddito e una carriera che conosce, in generale, particolari elementi di precarietà.

Al fine di fornire un inquadramento del fenomeno del lavoro parasubordinato, nei 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 dedicato 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. La stima del livello del reddito costituisce la base per il calcolo delle pensioni, che è l'oggetto paragrafo 5, in cui viene stimato il 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 tuttavia 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

---

<sup>1</sup> 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 ai lavoratori parasubordinati.

<sup>2</sup> Anche se questi dati sovrastimano l'effettiva crescita del lavoro parasubordinato in quanto, spesso, le posizioni contributive non più attive non vengono cancellate.

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'Italia e dai profili *cross section* stimati dai dati dell'Inps per i collaboratori.

Infine, l'ultima parte dell'analisi (paragrafo 6) suggerisce un'interpretazione della Gestione separata all'interno di un disegno previdenziale più ampio, volto a garantire una copertura minima a tutti i lavoratori, cui affiancare eventualmente forme di previdenza complementare. Per i lavoratori parasubordinati, però, i livelli di reddito appaiono particolarmente bassi, e dunque assolutamente insufficienti a garantire un livello adeguato di copertura previdenziale; il basso livello del reddito, inoltre, riduce 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 Il lavoro parasubordinato è una risposta alla richiesta di flessibilità?*

Il mercato del lavoro italiano, non dissimilmente da quanto avvenuto anche in gran parte dei paesi europei, negli anni più recenti è stato caratterizzato da una crescente richiesta di flessibilità nei rapporti di lavoro da parte delle imprese. Alla base di questa richiesta si riconosce 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 caratteristiche della *new economy*. A rafforzare la diffusione di tali fenomeni si individua la crescente importanza assunta dalle piccole e medie imprese nel settore dei servizi, che si trovano sovente nella necessità di reagire in modo particolarmente flessibile ai processi di mercato e ricorrono a orari di lavoro non standardizzati e a forme di lavoro accompagnate da minori vincoli contrattuali. In termini più generali, la richiesta di flessibilità e la sua diffusione possono meglio essere inquadrati facendo riferimento a tre tipologie di flessibilità<sup>3</sup>; la flessibilità funzionale, quella retributiva e quella quantitativa.

La flessibilità funzionale rappresenta la più ampia e completa forma di flessibilità, dal momento che agisce sul funzionamento interno stesso del rapporto di lavoro tipico definito da una durata indeterminata e da un orario di lavoro a tempo pieno. Essa si riferisce sostanzialmente alla possibilità di apportare modifiche all'orario di lavoro rispetto a quello contrattualmente previsto e, in generale, a modernizzare l'organizzazione del lavoro tipico per adeguare il lavoro impiegato, per esempio, all'andamento del mercato. All'interno di questa tipologia, è il sabato lavorativo 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 a ricorrere alla flessibilità funzionale indica, infatti, come essa derivi principalmente da esigenze di razionalizzazione della produzione e di organizzazione del lavoro in una prospettiva di riorganizzazione di medio-lungo periodo. Si è in questo caso distanti dalla logica degli

---

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

aggiustamenti di carattere congiunturale. In conformità a tali esigenze, l'introduzione della flessibilità funzionale implica la necessità di rivedere i fondamenti interni propri del rapporto di lavoro tipico al fine di adeguare la funzionalità di ogni tipo di lavoro, nonché 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.

Altra forma di flessibilità, meno generale della prima, è quella retributiva. Essa riguarda esclusivamente la contrattazione delle diverse componenti della retribuzione e, nel nostro paese, va inserita nell'ambito del quadro formatosi in seguito all'accordo di luglio 1993. Sulla opportunità di introdurre elementi flessibili 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, che è, nell'esperienza italiana, la componente più rilevante della nuova flessibilità diffusasi nel mercato del lavoro. Essa si riferisce alle diverse tipologie di contratto che possono regolare il rapporto di lavoro 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, di cui ci occupiamo in questo studio. Risultato di questo tipo di flessibilità, pur rimanendo lo stock di occupazione ancora caratterizzato da una elevata componente di tradizionali contratti a tempo indeterminato, è una prevalenza di contratti atipici nelle nuove assunzioni registrate a partire dal 1996.

Le innovazioni normative introdotte con il riconoscimento di questi rapporti di lavoro, diversi da quelli standard e in questo senso definiti atipici, hanno alimentato il diffondersi di una flessibilità del lavoro che Treu (2001)<sup>4</sup> definisce "esterna", ad indicare che si è esplicata attraverso l'aumento delle tipologie 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 però 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 che 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 i nuovi tipi di contratto quelli sviluppati nella forma di collaborazione coordinata e continuativa, il cosiddetto lavoro parasubordinato, rappresentano nel nostro paese una varietà di rapporto atipico in straordinaria espansione e rispetto alla quale si pone la necessità di una attenzione particolare. Per il lavoro parasubordinato, infatti, le osservazioni sopra riportate si combinano alla presenza di un indiretto incentivo fiscale a ricorrere a tale

---

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

tipologia contrattuale derivante dai ridotti oneri contributivi previsti per essa. Tale circostanza accresce notevolmente la possibilità che si determini un'ulteriore spinta a rendere questa forma di flessibilità un sostituto del lavoro dipendente, oltre che per aggirare i vincoli normativi previsti per esso, anche allo scopo di risparmiare in termini di contribuzione previdenziale. Il diffondersi della flessibilità quantitativa esterna potrebbe delinearsi quale fenomeno a danno dei lavoratori che sul mercato del lavoro attuale sono più deboli e hanno minor potere contrattuale; lavoratori per i quali, inoltre, si configurerebbe così anche una notevole incertezza sulla adeguatezza della copertura previdenziale nell'età anziana.

## 2.2 *Collaborazioni tipiche e atipiche nella definizione del lavoro parasubordinato*

L'origine del lavoro parasubordinato è l'attività di collaborazione coordinata e continuativa; attività che è definita dalla normativa in termini generali in quanto si riferisca a prestazioni d'opera prevalentemente personali, svolte senza vincolo di subordinazione in un rapporto unitario e continuativo<sup>5</sup>, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sia come rapporto tipico che atipico.

I rapporti tipici sono stati 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. 47<sup>6</sup> 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 rimane quindi un'attività qualificabile come professionale, inizialmente con esclusione di ogni contenuto manuale o commerciale. A partire dal 2001 l'attività di collaborazione atipica è stata estesa, in presenza dei necessari presupposti, anche alle attività manuali e operative che non rientrano nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente o di

---

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

lavoro autonomo.

Dal punto di vista empirico però, la considerevole diffusione delle attività di collaborazione avvenuta negli ultimi anni può essere studiata 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. 335<sup>7</sup> (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; ed è solo sulla base dei dati contenuti in questo nuovo archivio dell'Inps che 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, a cui si deve collegare la diffusione del termine lavoro parasubordinato, non riguarda solo i lavoratori che svolgono un'attività di collaborazione coordinata e continuativa, ma concerne anche quei lavoratori autonomi che esercitano in modo abituale, anche se non esclusivo, una professione, purché l'attività abbia natura non imprenditoriale<sup>8</sup>. 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 previdenziale<sup>9</sup> 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.

In conformità con quanto sopra esposto, l'Inps, unica fonte che ha a disposizione dati sul fenomeno del lavoro parasubordinato, distingue i lavoratori iscritti alla Gestione separata in tre gruppi. I due principali sono quello denominato dei "Collaboratori", in cui sono inclusi i parasubordinati e i venditori porta a porta, e quello denominato dei "Professionisti", che comprende i lavoratori autonomi che esercitano la professione e hanno una partita IVA. 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 con partita IVA che abbiano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

### *2.3 La Gestione separata per i lavoratori parasubordinati e per coloro che hanno già un altro lavoro*

Con l'istituzione della Gestione separata, nel mercato del lavoro italiano si è affermata la figura del lavoratore parasubordinato, la generica definizione adottata dall'Inps per indicare un lavoratore iscritto a tale gestione previdenziale. La generalità dei lavoratori interessati dall'obbligo di iscrizione alla Gestione separata risulta però marcatamente

---

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

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> 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.

differenziata al suo interno. In funzione della condizione previdenziale che caratterizza gli iscritti si distinguono infatti due categorie: da un lato i lavoratori non iscritti ad alcuna altra forma di previdenza obbligatoria, e, dall'altro, i lavoratori già iscritti a un'altra forma di previdenza obbligatoria, o che siano già titolari di una pensione. L'obbligo di iscrizione alla Gestione separata riguarda 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 in funzione delle diverse aliquote con cui è previsto il versamento dei contributi previdenziali alla gestione. 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%. Per coloro che invece sono privi di altra copertura previdenziale pubblica, attualmente è prevista un'aliquota crescente nel tempo, per il biennio 2002-03 pari al 14%, nonché una maggiorazione del contributo previdenziale di 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 autonomi, ossia a un'aliquota contributiva del 19%<sup>10</sup>.

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**

#### *3.1 Il crescente numero di iscritti alla Gestione separata*

Il fenomeno del lavoro parasubordinato appare oggi in straordinario sviluppo, essendo il numero dei lavoratori coinvolti più che raddoppiato nei sei anni successivi all'istituzione della Gestione separata. La breve serie storica che si ottiene a partire dal 1996 considerando il numero complessivo degli iscritti alla Gestione, espresso in rapporto al numero degli occupati nell'anno, conferma un marcato aumento del peso relativo del lavoro parasubordinato anche rispetto all'andamento dell'occupazione totale. Come si legge nella tabella 1, tra il 1996 e il 2001 il numero dei parasubordinati rispetto agli occupati è cresciuto di 5 punti percentuali, principalmente in conseguenza dell'incremento dei Collaboratori. A tale proposito occorre però segnalare la presenza, tra i lavoratori iscritti, di posizioni 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<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Si noti che 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.

<sup>11</sup> A titolo esemplificativo si noti che nel 1999, unico anno per cui è possibile effettuare il calcolo, risultano



**Tabella 1. Numero di iscritti<sup>12</sup> alla Gestione separata al 31 dicembre, nel periodo 1996-2001**

Anni	Collaboratori*	% sul totale degli occupati*	Professionisti	% sul totale degli occupati	Totale	% sul totale degli occupati
1996	867.674	4.3%	106.413	0.5%	974.087	4.8%
1997	1.150.192	5.7%	126.548	0.6%	1.276.740	6.3%
1998	1.387.172	6.8%	143.657	0.7%	1.530.829	7.5%
1999	1.586.932	7.7%	158.933	0.8%	1.745.865	8.4%
2000	1.727.757	8.2%	169.591	0.8%	1.897.348	9.0%
2001	1.934.996	9.0%	178.484	0.8%	2.113.480	9.8%

Nota: \* La colonna è relativa alla somma dei Collaboratori e dei Collaboratori-Professionisti.

Fonte: Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, 2002 e Istat, Forze di Lavoro 2001, per i dati sull'occupazione.

Ancorché riferita al numero complessivo degli iscritti alla Gestione separata, un'ulteriore interessante dimensione di analisi dei dati attualmente a nostra disposizione riguarda la distribuzione per età dei lavoratori. 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 age", 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. Si nota, infine, come nel periodo considerato non si siano registrate sostanziali modifiche nella distribuzione per età tra i lavoratori iscritti alla Gestione separata<sup>13</sup>.

Oltre alla concentrazione nella classe dei soggetti di età compresa tra 30 e 39 anni, il numero degli iscritti alla Gestione separata si connota per una spiccata presenza femminile. Dal 1996 a oggi, infatti, la quota di lavoro femminile tra gli iscritti alla Gestione è cresciuta a ritmi sostenuti e decisamente maggiori rispetto a quelli del mercato del lavoro in generale, fino ad arrivare a coprire una percentuale superiore di quasi 10 punti rispetto alla presenza femminile nel mercato del lavoro complessivo.

Accanto a ciò, la diffusione delle attività soggette all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata si caratterizza anche per essere differenziata tra le zone geografiche del nostro paese. Dopo una iniziale concentrazione nelle aree del Nord si sta assistendo a un processo di generale diffusione dello svolgimento delle attività soggette all'obbligo di iscrizione anche nell'Italia meridionale e insulare, pur rimanendo più marcato nelle regioni settentrionali e centrali del paese. Nel 2001 il 21% del totale degli iscritti alla Gestione separata si trovano nel Sud e nelle isole, valore che, rispetto al livello complessivo

---

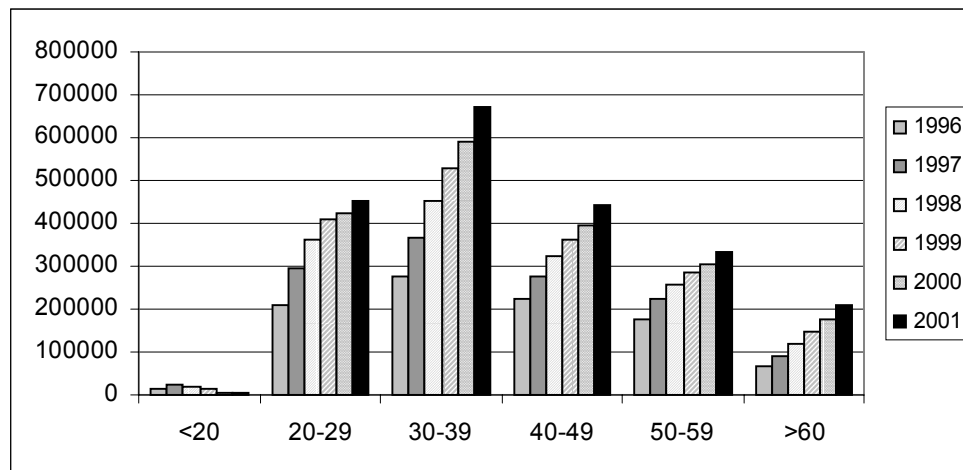
avere effettivamente versato i contributi alla Gestione separata, circa il 70% del numero degli iscritti.

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> 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.

dell'occupazione, deriva però da un incremento di 4 punti percentuali tra il 1996 e il 2001 a fronte di un incremento nel Nord e nel Centro, rispettivamente, di 5 e 6 punti.

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



Fonte: Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, 2002.

Ai fini di una valutazione di effettivo significato della portata della diffusione del fenomeno del lavoro parasubordinato nel nostro paese è però di fondamentale importanza distinguere tra quegli iscritti alla Gestione separata che corrispondono a lavoratori che svolgono la propria attività esclusivamente in tale forma e coloro che sono già impiegati, per esempio in forma di lavoratore dipendente, e che accompagnano la propria attività con una prestazione tra quelle su cui ricade l'obbligo di iscrizione. Questo sarà il contenuto del prossimo paragrafo.

### 3.2 Una quantificazione del lavoro parasubordinato proprio

Tra le due tipologie di contribuenti individuate nel paragrafo 2.3, i lavoratori senza altra copertura previdenziale rappresentano il gruppo che principalmente interessa ai fini di questo studio. Sono infatti solo questi i lavoratori parasubordinati propriamente detti, la nuova categoria di lavoratori, a metà strada tra il lavoro dipendente e il lavoro autonomo, che si sta diffondendo con particolare intensità.

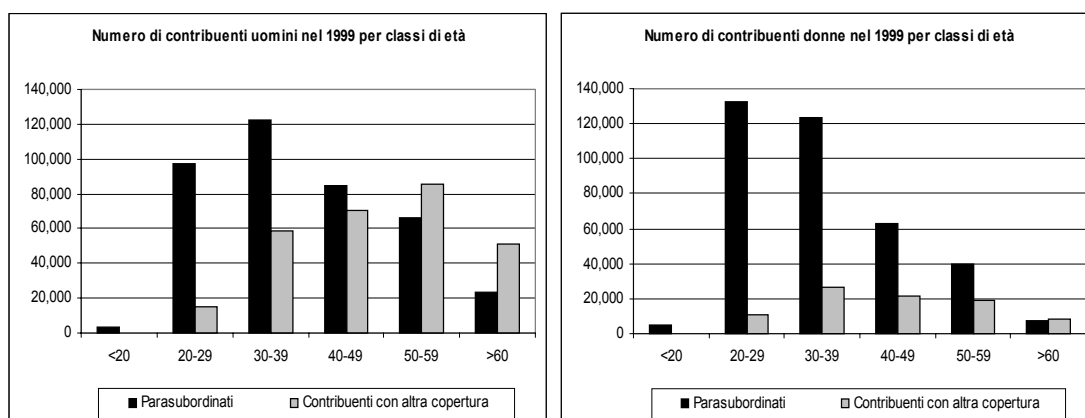
Dall'analisi dei dati disponibili nell'Osservatorio Inps (2002) emerge che circa un terzo del totale dei contribuenti alla Gestione separata è costituito da lavoratori che svolgono già un'attività a cui corrisponde una copertura previdenziale. Il lavoro parasubordinato riguarda quindi solo i due terzi del valore complessivo degli iscritti, che a volte viene impropriamente citato quale misura complessiva del fenomeno. Inoltre, le due tipologie di lavoratori sono caratterizzate diversamente sia in relazione alle classi di età, sia alla composizione per genere. Questi aspetti sono tratteggiati nelle figure che seguono<sup>14</sup> in

<sup>14</sup> Nelle elaborazioni dei dati Inps presentate in questo paragrafo e nei successivi si farà riferimento 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 sempre tutte le posizioni dei

cui vengono suddivisi i soggetti in classi di età di ampiezza decennale, analogamente a quanto presentato nella figura 1. Nella parte sinistra della figura 2 sono rappresentati i soggetti di genere maschile. In essa si nota come la presenza di lavoratori parasubordinati propriamente definiti sia prevalente nelle due classi di età comprese tra 20 e 40 anni. Per le medesime classi di età, inoltre, la parte destra della figura mette in luce la presenza di un ricorso particolarmente marcato al lavoro parasubordinato per le donne; decisamente maggiore che per gli uomini in particolare nella classe di età compresa tra 20 e 29 anni.

Tra i lavoratori già iscritti a una forma previdenziale, nel caso degli uomini, la classe di età dei cinquantenni è quella in cui si registra il numero maggiore sia in relazione alla numerosità nelle diverse classi di età, sia rispetto a quella di chi svolge esclusivamente attività in forma parasubordinata. E' in questo caso presumibile un maggiore contenuto di professionalità acquisita e spendibile in attività complementari alla propria. Nel caso delle donne si nota un andamento in generale meno marcato sia rispetto agli uomini, sia rispetto alle donne che svolgono un lavoro esclusivamente parasubordinato.

**Figura 2. La numerosità dei parasubordinati propri e degli altri contribuenti alla Gestione separata**



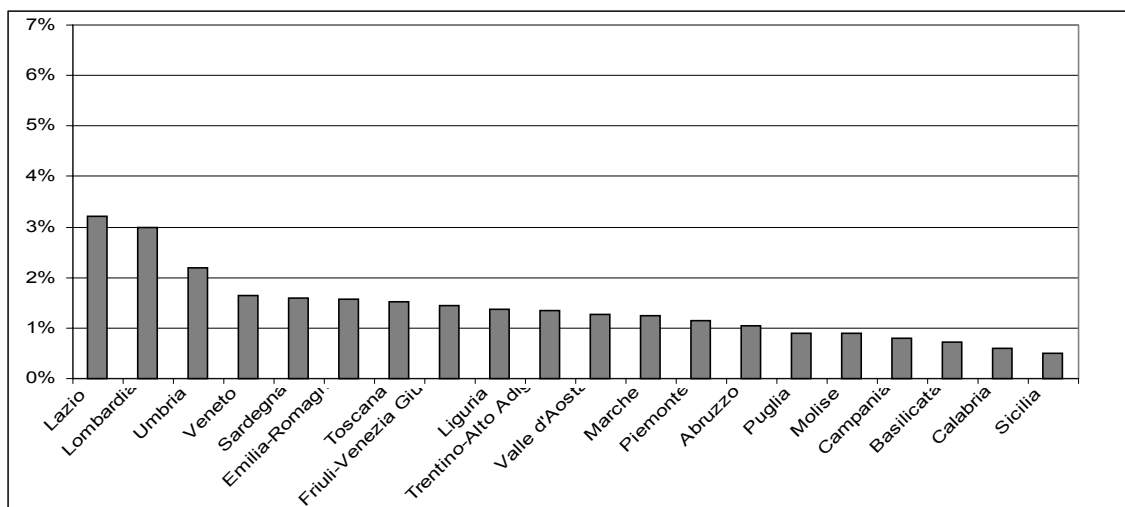
Fonte: Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, 2002.

Nel tentativo di determinare gli elementi caratterizzanti questa nuova tipologia lavorativa, l'analisi svolta mette in luce come il lavoro parasubordinato sia concentrato nelle classi di età abbastanza giovani e tra le donne in particolare. Un'altra possibilità di approfondimento della diffusione del fenomeno del lavoro parasubordinato deriva dalla disaggregazione regionale. Dallo studio della distribuzione del lavoro parasubordinato tra le diverse regioni d'Italia emerge come il fenomeno sia particolarmente marcato in Lazio e in Lombardia per gli uomini. Nel caso delle donne, alle stesse due regioni, dove però il peso del lavoro parasubordinato rispetto al totale dell'occupazione regionale sostanzialmente raddoppia rispetto al caso degli uomini, si affianca anche il Veneto, che risulta essere la regione con la quota di lavoro parasubordinato femminile maggiore. All'ultimo posto si trovano in entrambi i casi le regioni meridionali del Molise, Basilicata, Campania, Sicilia e Calabria, eccezion fatta per la Puglia che, nel caso delle donne, si trova al sesto posto.

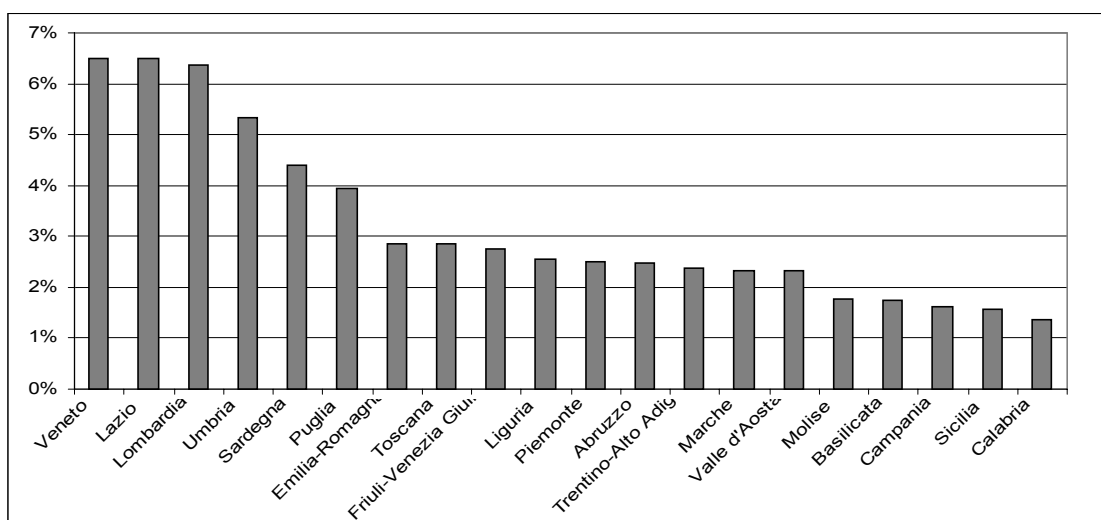
---

lavoratori legati al datore di lavoro da un rapporto contrattuale di collaborazione coordinata e continuativa.

**Figura 3. Il lavoro parasubordinato maschile nelle regioni italiane (in % dell'occupazione regionale maschile - regioni presentate in ordine decrescente - anno 1999)**



**Figura 3. Il lavoro parasubordinato femminile nelle regioni italiane (in % dell'occupazione regionale femminile - regioni presentate in ordine decrescente - anno 1999)**



I risultati ottenuti dall'approfondimento svolto fino a questo momento prescindono però da una fondamentale considerazione relativa ai partecipanti alla Gestione separata, di cui ci occuperemo nel paragrafo che segue.

## 4 Una gestione previdenziale per due condizioni lavorative diverse

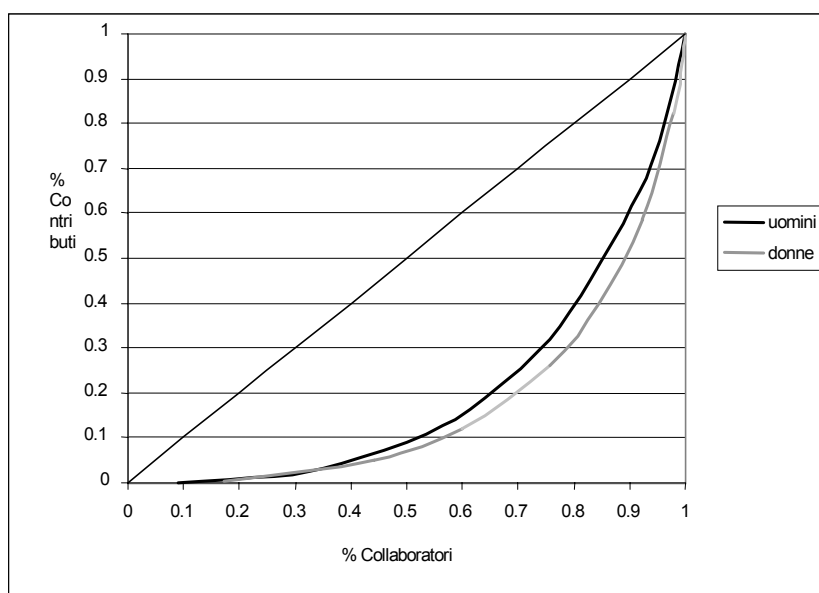
### 4.1 Due mondi nella stessa gestione

Le distinzioni messe in luce nel paragrafo precedente non risultano ancora sufficienti a delineare la figura tipica del lavoratore parasubordinato e la sua posizione nel mondo del

lavoro contemporaneo del nostro paese. Si pone, infatti, 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. 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. In essa viene rappresentata la curva di concentrazione di Lorenz sia per le donne, sia per gli uomini. Il risultato è di una sensibile presenza di concentrazione, maggiormente marcata per le donne rispetto agli uomini.

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



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, 2002.

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 amministratori, sindaci e revisori corrisponda una quota apprezzabile di contributi versati rispetto al montante contributivo complessivo.

**Tabella 2. Il numero e i contributi degli amministratori, sindaci e revisori all'interno della Gestione separata (uomini - anno 1999)**

<i>Classi di età</i>	<i>numero in % del numero totale dei contribuenti</i>	<i>contributi in % dei contributi versati dal totale dei contribuenti</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%
<b>Totale</b>	<b>42.8%</b>	<b>68.6%</b>

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, 2002.

Ai risultati della tabella 2 si accompagna una misura del reddito medio degli amministratori, sindaci e revisori particolarmente elevata, essendo esso di circa il 64% più alto 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.

Anche nel caso delle donne, pur in presenza di redditi in generale inferiori rispetto agli uomini, si rileva una forte concentrazione del reddito: 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. Dal punto di vista della numerosità del campione si nota come solo il 17% delle donne che contribuiscono alla Gestione separata lo fa in qualità di amministratore, sindaco o revisore, mentre questa percentuale sale a ben il 42% nel caso degli uomini.

Ciò suggerisce la necessità di scorporare i valori su cui si basa l'analisi del lavoro parasubordinato non solo rispetto a coloro che svolgono almeno un'altra attività oltre a quella per cui risultano iscritti alla Gestione separata, ma anche rispetto ad amministratori, sindaci e revisori.

#### *4.2 Il livello del reddito dei lavoratori parasubordinati*

La stima del reddito dei parasubordinati, per i quali oggi si pone in particolare un problema di adeguata copertura previdenziale, presenta notevoli difficoltà. Esse derivano, in linea generale, alla mancanza di specifiche rilevazioni statistiche e, in particolare, alla difficoltà di inquadrare professionalmente i parasubordinati. A ciò si unisce la già ricordata circostanza, che limita fortemente la possibilità di svolgere indagini empiriche sui dati, per cui la Gestione separata è stata istituita presso l'Inps solo nel 1996, aggravata dal 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.

La mancanza di rilevazioni statistiche specifiche obbliga la stima dei redditi a partire dai contributi versati, e quindi ciò limita la stima ai redditi sui quali insiste l'imposizione a favore della Gestione separata. Tale procedimento non consente, quindi, 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), anche se ciò ovviamente non crea alcun problema al fine della determinazione della copertura previdenziale pubblica.

Dal punto di vista della determinazione del reddito i maggiori problemi derivano dalla sola recente istituzione della Gestione separata, che crea insormontabili difficoltà per la 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, 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. Soprattutto nelle classi di età tra 40 e 59 anni e nella classe di età superiore a 60 anni è, infatti, ragionevole l'ipotesi che una certa porzione sia costituita da ex dipendenti di alto livello rientrati nel mondo del lavoro come consulenti. 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, potrebbe risultare 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 in realtà probabilmente rappresentano, invece, posizioni di prestigio rivestite da ex-dipendenti e non la fine di una carriera lavorativa svolta interamente in veste di collaboratore. D'altra parte, data l'assenza di dati di tipo panel, o anche solo di rilevazioni di cross section per un periodo sufficientemente lungo, una stima dei profili individuali non è attuabile.

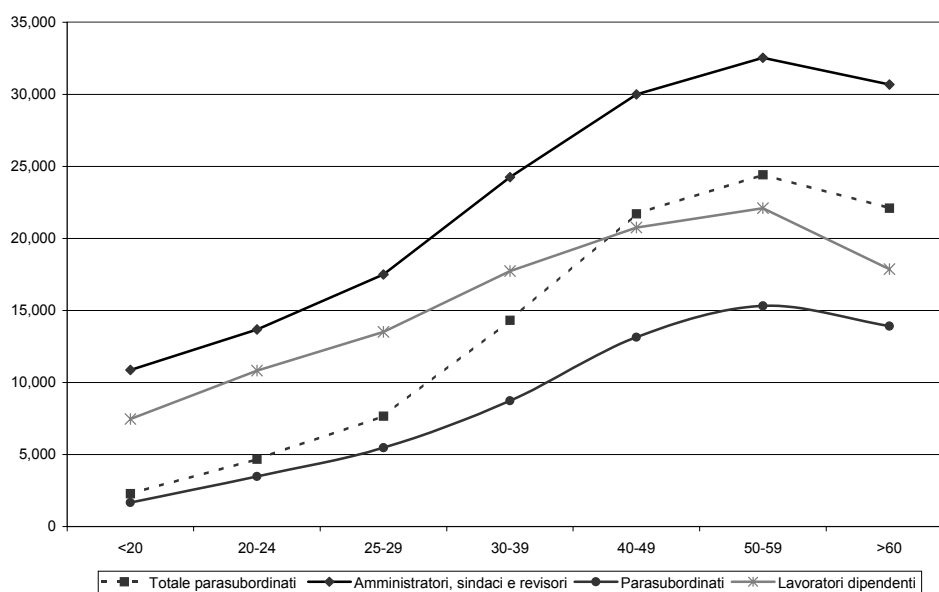
Per far fronte alle difficoltà che questi problemi pongono quando si tratta di stimare le prestazioni pensionistiche a partire dal reddito del lavoratore, come sarà meglio spiegato in seguito, i valori di cross section sono stati utilizzati per stimare il livello del reddito, e quindi sono stati considerati come misura dell'intercetta. La forma del profilo applicata è stata quella stimata per i lavoratori dipendenti<sup>15</sup>. E' stato inoltre di fondamentale importanza disaggregare i redditi in modo da separare quelli degli amministratori, sindaci e revisori dai redditi dei parasubordinati. Senza tale specificazione, infatti, i valori di cross section relativi al totale dei contribuenti alla Gestione separata avrebbero condotto alla determinazione di un fuorviante andamento del reddito. Nella figura che segue, dove sono rappresentati i redditi medi al netto dei contributi previdenziali suddivisi per classi di età, è tracciato il profilo di cross section del totale dei parasubordinati, che risulta particolarmente inclinato e non accostabile al profilo del reddito dei lavoratori dipendenti. Lo stesso profilo suddiviso, invece, tra le due categorie dei parasubordinati e degli amministratori, sindaci e revisori permette un naturale accostamento dei parasubordinati *vero nomine* al lavoro dipendente. L'individuazione di queste due realtà distinte all'interno della Gestione separata porta, infatti, alla determinazione di un profilo di reddito per i parasubordinati il cui andamento è simile a quello dei lavoratori dipendenti, a meno di un fattore di scala che ne

---

<sup>15</sup> La curva relativa ai lavoratori dipendenti è ottenuta sulla base dei dati del panel della Banca d'Italia (Cfr. Borella M., *The Error Structure of Earnings: an Analysis on Italian Longitudinal Data*, Working Paper 7/01, CeRP, 2001) e rappresenta quindi una stima decisamente migliore del profilo individuale del reddito.

riduce il livello assoluto<sup>16</sup>.

**Figura 4** La retribuzione al netto dei contributi: un confronto tra parasubordinati, amministratori, sindaci e revisori e lavoratori dipendenti (uomini – anno 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.

Fonte: nostre elaborazioni su dati Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, 2002 e per i lavoratori dipendenti su dati Panel Banca d'Italia, 2000.

L'ipotesi alla base della costruzione della figura 4 suggerisce come il lavoro atipico dei parasubordinati, generalmente inquadrato in posizione intermedia tra il lavoro autonomo e quello dipendente, dal punto di vista della composizione reddituale sia ben assimilabile al lavoro dipendente. Dalla normativa relativa alla Gestione separata è in effetti possibile individuare alcune attività i cui redditi non potrebbero essere assoggettati a contribuzione previdenziale se non attraverso l'iscrizione alla Gestione separata, come nel caso 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. Accanto a questi lavoratori, però, vi sono altre categorie assoggettate all'obbligo di iscrizione per le quali si può invece ipotizzare che il lavoro parasubordinato rappresenti una forma alternativa al lavoro dipendente. In alcuni casi potrebbe trattarsi di una modalità di accesso al mondo del lavoro; in altri potrebbe 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 potrebbe configurare l'esistenza di una vera e propria carriera parallela a quella dipendente, ma caratterizzata da una maggiore flessibilità e contemporaneamente da una tutela, anche previdenziale, decisamente inferiore.

<sup>16</sup> 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.



Per completare il quadro descrittivo della realtà del lavoro parasubordinato, nella tabella che segue è riportato, per ogni classe di età, il reddito medio al netto dei contributi previdenziali del 1999 sia per gli uomini sia per le donne. Accanto ai valori del reddito medio è riportato il rispettivo numero di soggetti coinvolti.

**Tabella 3 Il reddito medio dei parasubordinati (anno 1999)**

Classi di età	Uomini		Donne	
	Numero di contribuenti	Redditi netti medi (in euro)	Numero di contribuenti	Redditi netti medi (in euro)
<20	2.982	1.670	4.639	1.093
20-24	27.893	3.481	43.366	2.548
25-29	51.286	5.472	78.023	3.886
30-39	73.487	8.733	103.969	4.764
40-49	37.199	13.139	46.776	5.624
50-59	27.359	15.316	26.614	6.702
>60	10.630	13.917	4.883	6.219
<i>val. complessivi</i>	<i>230.838</i>	<i>9.011</i>	<i>308.269</i>	<i>4.496</i>

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, 2002.

Dalla lettura della tabella emerge con evidenza la presenza di un numero particolarmente elevato di lavoratrici parasubordinate nelle classi di età centrali, comprese tra i 20 e i 50 anni. Tale numero è decisamente 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, infatti, pari a circa la metà rispetto a quello degli uomini, ma non si è in grado di dire se questo sia il risultato di una libera scelta di orario di lavoro ridotto, se tale eventuale ridotto orario sia dettato dalla impossibilità di trovare un impiego per un numero maggiore di ore o se semplicemente sia inferiore il reddito medio per le donne.

La determinazione del profilo del reddito per i lavoratori parasubordinati e la connessa specificazione dei primi quali appartenenti a una categoria di lavoro assimilabile a quella dei dipendenti, permette di caratterizzare ulteriormente tali lavoratori proseguendo nell'analisi attraverso lo studio della loro copertura previdenziale.

## 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 Euro<sup>17</sup>.

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.

Per quanto riguarda coloro che godono già di un'altra forma di copertura previdenziale pubblica, il giudizio sulla partecipazione obbligatoria alla Gestione separata non può prescindere da un'iniziale valutazione del ruolo attribuito al sistema pubblico nel complessivo disegno previdenziale. Se si considera il sistema pubblico come motivato dall'esigenza di fornire al soggetto una copertura di base, eventualmente da integrarsi con la partecipazione a schemi privati, la contribuzione anche alla Gestione separata si giustifica assai poco, e dovrebbe essere lasciata alla discrezionalità del singolo la decisione di come impiegare il reddito derivante da un'attività aggiuntiva. 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) introdurrebbe elementi di iniquità scarsamente condivisibili. Si configura infatti una situazione in cui vengono favoriti<sup>18</sup> coloro che, a parità di reddito complessivo, abbiano una composizione di esso diversificata nelle fonti.

L'esigenza di valutare se la Gestione separata sia idonea a fornire una adeguata copertura previdenziale si presenta, al contrario, urgente e pressante per i lavoratori parasubordinati in senso proprio, anche a causa della dinamica fortemente espansiva che dal 1996 ad oggi ha caratterizzato tali figure nell'ambito del mercato del lavoro in Italia.

L'analisi delle variabili occupazionali in Italia indica come la recente ripresa dell'occupazione sia stata contraddistinta 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

---

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> 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.

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, è stato soltanto in concomitanza con il rafforzamento della crescita nella seconda parte del 1999 che il numero dei lavoratori dipendenti con contratto permanente e a tempo pieno è tornato a crescere.

Per i conti della previdenza il risultato del diffondersi delle forme di lavoro atipico non è affatto scontato. Esso sarà positivo se i posti di lavoro parasubordinato risulteranno essere complementari e non sostitutivi 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 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, pur limitata, copertura previdenziale meglio (anche dal punto di vista della qualificazione professionale) della condizione di disoccupato, del tutto privo, quindi, 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 fin qui svolta, 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 contributivo<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> 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.

Dal punto di vista della spesa pensionistica un tale metodo di calcolo della pensione, ancorché ulteriormente migliorabile<sup>20</sup>, 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 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 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.

La gestione separata condivide in tutto i meccanismi di stabilizzazione automatica e l'equità attuariale che stanno alla base della formula contributiva prevista dalla riforma del 1995. Risulta quindi chiaro come l'istituzione di tale Gestione non introduca, in teoria, aspetti problematici ulteriori, rispetto al disegno previdenziale del sistema Dini a regime, e ciò sia dal punto di vista del pareggio tra contributi e prestazioni, sia dal punto di vista delle distorsioni delle scelte di pensionamento.

L'obiettivo del prossimo paragrafo è la valutazione del livello di copertura che la Gestione separata è in grado di garantire ai lavoratori parasubordinati. Tale copertura dipende, da un lato, dal livello di contribuzione previsto e, dall'altro, dalle caratteristiche personali in termini di reddito e di modalità di lavoro.

### *5.3 Il livello della pensione dei parasubordinati*

La pensione dei parasubordinati è calcolata nella tabella 4 utilizzando il modello di

---

<sup>20</sup> 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.

simulazione del CeRP<sup>21</sup>; 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 regime<sup>22</sup>.

La tabella 4 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 per il 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 dipendenti (cfr. paragrafo 4.2), 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.

---

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

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

**Tabella 4 La pensione dei parasubordinati: 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>
<b>Normativa vigente</b>	<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
<b>Aliquota a regime</b>	<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, è 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<sup>23</sup>; 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

<sup>23</sup> Un valore pari a circa 4.966 Euro all'anno per il 1999

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 5 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 5 La copertura previdenziale di un lavoratore rappresentativo (inizio della carriera lavorativa nel 1996, a 24 anni di età, progressione delle aliquote vigente)**

	<i>Pensione (Euro 1999)</i>		<i>TS sull'ultimo salario</i>		<i>TS sulla media di tutti i salari</i>	
	<i>Anzianità=35</i>	<i>Anzianità=40</i>	<i>Anzianità=35</i>	<i>Anzianità=40</i>	<i>TS sull'ultimo salario</i>	<i>TS sulla media di tutti i salari</i>
<b><i>Paras. tutta la carriera</i></b>	2.930	4.199	39,65%	43,80%	56,80%	61,96%
<b><i>Paras. primi 10 anni</i></b>	10.815	15.895	54,78%	73,18%	80,48%	103,21%
<b><i>Paras. ultimi 10 anni*</i></b>	12.736	18.482	64,05%	72,34%	93,57%	102,07%
<b><i>Dipendente</i></b>	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 sostituzione<sup>24</sup> 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 4. I tassi di sostituzione calcolati per questo tipo di lavoratore sono 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

<sup>24</sup> 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.

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 Uniti<sup>25</sup>, 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) 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 parti<sup>26</sup> 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

---

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> 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.



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 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,  $\delta_x$  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  $\gamma$  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  $\gamma$  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:

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

Per il calcolo dei valori presentati nella tabella 6 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 6. 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%)**

<i>Tasso di interesse <math>r</math></i>	<i>Ricchezza vitale dei parasub. espressa in % rispetto a quella dei dipendenti sulla base delle stime del reddito</i>	<i>Incremento della retribuzione al netto dei contributi dei parasub. rispetto a quella dei dip. <math>(\gamma - 1) * 100</math></i>	<i>Corrispondente minore costo del lavoro dei parasubordinati</i>
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  $\gamma$  calcolati in funzione della retribuzione lorda, in applicazione della formula (5), danno risultati per  $\gamma^*$  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  $\gamma$ , 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 dipendenti<sup>27</sup>. 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.

## 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

---

<sup>27</sup> In termini formali ciò corrisponde a porre  $K=1$  nella (4), ossia: 
$$\gamma = \frac{\beta + 1}{\alpha + 1} = \frac{1 + \tau_{d,2} + \delta_d}{1 + \tau_{p,2} + \delta_p} \frac{1 - \tau_{p,1}}{1 - \tau_{d,1}}$$

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 sorgono 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 potrebbero essere mitigate dalla possibilità che il lavoro parasubordinato non sia destinato a essere una condizione professionale permanente, ma sia 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.

L'esercizio di quantificazione svolto in questo lavoro ha consentito dunque una verifica numerica di una generale percezione, secondo la quale la diffusione del lavoro parasubordinato rischia di alimentare una categoria di lavoratori la cui tutela previdenziale presenta notevoli elementi di incertezza. Inoltre è stato possibile ottenere una prima indicazione quantitativa delle condizioni retributive, in termini di salario e di costo del lavoro, che consentirebbero, in funzione dei vari tassi di rendimento possibili sul mercato finanziario, di ottenere l'uguaglianza tra la ricchezza vitale dei parasubordinati e quella dei lavoratori dipendenti.