



## **Rapporto CeRP**

Gennaio 2003

### **La previdenza dei parasubordinati: situazione attuale e prospettive**

Il presente rapporto è stato realizzato per Piccola Industria di Confindustria da Pier Marco Ferraresi e Giovanna Segre con la supervisione di Elsa Fornero.

## Executive Summary

- Scopo di questo studio è la valutazione della situazione previdenziale dei lavoratori iscritti alla Gestione separata, il nuovo schema previdenziale istituito presso l'Inps nel 1996 a tutela delle tipologie professionali flessibili emergenti sul mercato del lavoro. Tali lavoratori sono definiti dalla normativa in funzione delle diverse aliquote contributive cui sono soggetti: 14% (in aumento fino al 19%) per i lavoratori privi di altra copertura previdenziale pubblica; 10% per i lavoratori già coperti. Questo aspetto mette in luce come, per i lavoratori i cui contributi si configurano quali aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività principale, non si sia ritenuto necessario il versamento di un'aliquota in aumento rispetto al 10% dal momento che a tali lavoratori si presume sia già assicurata una copertura adeguata.
- Alla differenziazione delle aliquote prevista corrispondono in realtà molteplici situazioni occupazionali e previdenziali, che riflettono un mondo variegato all'interno della Gestione e per il quale politiche comuni, anche previdenziali, non sono di facile determinazione.
- I dati Inps relativi ai contribuenti alla Gestione suggeriscono una realtà più complessa della semplice sovrapposizione *occupazione regolare e adeguata copertura previdenziale*, da un lato, e *occupazione flessibile e insufficiente copertura previdenziale*, dall'altro. Tale semplice correlazione tra gli elementi occupazionali e quelli previdenziali sarebbe corretta se non fosse necessario tenere conto di un'ulteriore differenziazione. Nell'analisi si riscontra, infatti, un dualismo nella struttura dei redditi definibile in funzione della presenza degli amministratori, sindaci e revisori, una categoria caratterizzata in generale da redditi più elevati e minore precarietà, che si differenzia dagli *altri collaboratori*, propriamente definibili lavoratori parasubordinati.
- A partire dai dati Inps (sebbene attualmente parziali) vengono calcolate le pensioni e i tassi di sostituzione per le diverse categorie di lavoratori. Le stime effettuate fanno emergere una preoccupazione per la copertura previdenziale troppo bassa per i lavoratori parasubordinati. I risultati indicano che l'ammontare della pensione di tali lavoratori, in quasi tutti gli esempi considerati, risulta inferiore all'assegno sociale, essendo questo il risultato della combinazione delle basse aliquote contributive e dei ridotti livelli medi di reddito che caratterizzano questa tipologia di lavoro flessibile.
- Sulla base di tale analisi si derivano implicazioni di politica previdenziale che si possono così sintetizzare:
  - (1) l'aumento dell'aliquota contributiva al 19% previsto per i lavoratori parasubordinati è giustificato, anche se rimane aperto il problema della forte differenza rispetto all'aliquota del 33% prevista per i lavoratori dipendenti (ciò che sembra peraltro suggerire l'opportunità di una riduzione del divario attraverso un abbassamento dell'aliquota del 33%);
  - (2) l'esclusione dall'incremento dell'aliquota, proposta nella delega al Governo per amministratori, sindaci e revisori, può essere giustificata sulla base di due ragioni. Per essi appare, in primo luogo, meno pressante l'esigenza di un intervento paternalistico di tutela finalizzato a mantenere adeguati redditi e consumi nell'età anziana, soprattutto in considerazione dei livelli medi del reddito relativamente alti che li caratterizzano. La copertura raggiunta già con aliquote inferiori al 19% risulta abbondantemente superiore rispetto a quella dei lavoratori parasubordinati allo stato attuale e a regime. Inoltre, la Gestione separata si può configurare, specialmente nei loro confronti, come uno schema previdenziale contraddistinto da una maggiore efficienza rispetto a quanto non accada per i lavoratori dipendenti, legati al sistema a ripartizione per il 33% del loro reddito. La ridotta aliquota contributiva, che si delinea comunque come uno strumento idoneo a costituire una *safety net* contro la povertà nell'età anziana, consente, infatti, anche di comporre un portafoglio previdenziale più equilibrato, caratterizzato da una certa discrezionalità nella scelta degli strumenti di previdenza integrativa da affiancare al sistema a ripartizione.

# Indice

<b>1</b>	<b>Introduzione</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Chi sono i lavoratori parasubordinati</b> .....	<b>5</b>
2.1	Le nuove forme di occupazione in Italia.....	5
2.2	Le collaborazioni coordinate e continuative: collaborazioni tipiche e atipiche .....	6
2.3	La composizione di genere delle collaborazioni coordinate e continuative.....	10
2.4	La composizione geografica delle collaborazioni coordinate e continuative.....	10
2.5	La composizione per età delle collaborazioni coordinate e continuative.....	11
<b>3</b>	<b>Le aliquote contributive dei lavoratori iscritti alla Gestione separata</b> .....	<b>12</b>
3.1	Due categorie di collaboratori: i lavoratori con altra copertura previdenziale e quelli senza altra copertura previdenziale.....	12
3.2	Limiti dell'analisi della copertura previdenziale dei lavoratori parasubordinati.....	15
<b>4</b>	<b>Il reddito dei collaboratori: due mondi nella stessa gestione previdenziale</b> .....	<b>17</b>
4.1	La determinazione dei profili di reddito.....	17
4.2	Due mondi nella stessa gestione .....	18
4.3	Il reddito dei lavoratori parasubordinati.....	20
4.4	Il reddito di amministratori, sindaci e revisori .....	22
4.5	Parasubordinati e amministratori-sindaci-revisori a confronto .....	23
4.6	Disaggregazione dei risultati per area geografica: i lavoratori parasubordinati.....	26
4.7	Disaggregazione dei risultati per area geografica: gli amministratori, sindaci e revisori .....	29
<b>5</b>	<b>Il costo del lavoro dei lavoratori parasubordinati</b> .....	<b>32</b>
5.1	Introduzione: la composizione del costo del lavoro.....	32
5.2	Il costo del lavoro dei lavoratori parasubordinati e quello dei lavoratori dipendenti.....	34
<b>6</b>	<b>La pensione dei lavoratori iscritti alla Gestione separata</b> .....	<b>36</b>
6.1	Introduzione .....	36
6.2	La formula previdenziale .....	37
6.3	La pensione dei parasubordinati .....	39
6.4	La pensione degli amministratori, sindaci e revisori.....	42
<b>7</b>	<b>La Gestione separata tra ripartizione e capitalizzazione</b> .....	<b>44</b>
7.1	La via dell'opting out verso un sistema a più pilastri .....	44
7.2	La Gestione separata come "safety net" in un portafoglio previdenziale equilibrato .....	44
<b>8</b>	<b>Conclusioni</b> .....	<b>48</b>

# 1 Introduzione

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

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

Le nuove forme di impiego definite da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa possono essere studiate empiricamente solo a partire dal 1996, anno in cui è stato istituito l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'Inps. Nonostante la limitata serie temporale di cui si può disporre, è incontrovertibile l'evidenza che si sia di fronte a una tipologia lavorativa, ancorché differenziata al suo interno, in generale forte crescita: nel quinquennio compreso tra il 1996 e il 2000 il numero degli iscritti è quasi raddoppiato, superando nel 2001 i due milioni<sup>1</sup>. A prescindere dalla considerazione per la quale appare lecito presumere che la più bassa aliquota contributiva prevista rispetto alle altre gestioni non sia stata estranea a tale forte dinamica, la rilevanza del fenomeno della diffusione del lavoro parasubordinato suggerisce la necessità di un approfondimento per tale tipologia di lavoratori, soprattutto in relazione alla riduzione della copertura previdenziale che, con l'adozione del sistema contributivo, si manifesta su di essi. La questione, sovente dibattuta in letteratura, secondo cui ci si chiede se sia opportuno che esista un sistema previdenziale pubblico per tutti i lavoratori, non può prescindere, in caso di risposta affermativa, dal tentativo di stima del livello di copertura garantito dal sistema pubblico nei diversi casi.

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

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

---

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

Dopo aver introdotto gli elementi principali della normativa previdenziale nel terzo paragrafo, il paragrafo 4 è dedicata alla stima del reddito dei lavoratori parasubordinati e mette in risalto come, all'interno della stessa gestione, esistano di fatto due mondi molto diversi: il primo costituito dagli amministratori, sindaci e revisori, e il secondo composto principalmente da coloro che svolgono un'attività assimilabile, per le modalità con cui è prestata, al lavoro dipendente.

Tali stime del livello del reddito costituiscono la base per il calcolo delle pensioni, il punto principale dei questo rapporto. La possibilità di scendere nel dettaglio dell'analisi al fine di stimare in modo attendibile i profili di reddito, a causa della limitatezza dei dati in questo momento disponibili, si presenta però per ora solo per l'anno 1999. Ciò pone notevoli problemi nella costruzione di profili longitudinali, poiché l'utilizzo dei profili di *cross section* come approssimazione dei profili individuali presenta problemi aggiuntivi oltre a quelli consueti dovuti agli effetti di coorte e di composizione. E' ragionevole, infatti, ipotizzare che i collaboratori appartenenti alle classi di età più alte provengano da una storia professionale molto diversa da quella che si prospetta ai giovani che si affacciano sul mercato del lavoro con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Il problema viene affrontato componendo le informazioni derivanti da stime sui profili dei lavoratori dipendenti in base al Panel Banca d'Italia<sup>2</sup> e dai profili *cross section* stimati dai dati dell'Inps per i collaboratori.

Nei paragrafi 6 e 7, sulla base dei profili calcolati nel paragrafo 4, sono riportati i risultati relativi al costo del lavoro dei lavoratori parasubordinati e alla stima del livello di copertura previdenziale offerto dalla Gestione separata a varie categorie di collaboratori.

L'ultima parte dell'analisi, infine, mette in luce come la Gestione separata possa essere valutata come parte di un disegno previdenziale volto a garantire una copertura minima a cui affiancare forme di previdenza complementare. Per i lavoratori iscritti alla Gestione separata, la minore copertura offerta dalla previdenza pubblica può consentire, in presenza di livelli di reddito sufficienti, di risparmiare per l'età anziana investendo in strumenti con rendimenti più elevati rispetto a quelli offerti dal sistema a ripartizione. Tale circostanza risulta senza dubbio valida per la categoria degli amministratori, sindaci e revisori, ma rappresenta per gli altri lavoratori parasubordinati una questione più complessa. Per tali lavoratori, infatti, i livelli di reddito appaiono assolutamente insufficienti a garantire un livello adeguato di copertura previdenziale. Si riduce, in tal modo, notevolmente la discrezionalità nella scelta della destinazione delle risorse disponibili tra consumo e risparmio, con una conseguente riduzione delle possibilità di accesso alla previdenza complementare.

## **2 Chi sono i lavoratori parasubordinati**

### *2.1 Le nuove forme di occupazione in Italia*

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

---

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

Anche in Italia i recenti sviluppi dell'organizzazione della struttura produttiva sono stati accompagnati da una crescente richiesta di flessibilità del lavoro da parte delle imprese. Alla base di queste richieste si può identificare la sempre maggiore diffusione di meccanismi quali l'aumento delle fluttuazioni degli ordini, la variabilità dell'orario di utilizzazione dei servizi o le modalità alternative di lavoro tipiche della *new economy*. Inoltre, il fenomeno appare accentuato per la crescente importanza assunta dalle piccole e medie imprese nel settore dei servizi, che si trovano nella necessità di reagire in modo flessibile ai processi di mercato attraverso il ricorso a orari di lavoro non standardizzati e a forme di lavoro accompagnate da minori vincoli contrattuali. In particolare tre sono le tipologie di flessibilità a cui si fa in generale riferimento, come indicato nella relazione che accompagna l'indagine Istat del 1997<sup>3</sup> sulla flessibilità nel mercato del lavoro nelle imprese industriali e di servizi: la flessibilità funzionale, quella retributiva e quella quantitativa.

La flessibilità funzionale riguarda le variazioni dei regimi di orario di lavoro e il ricorso a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto all'orario contrattuale nelle fasi espansive. La flessibilità retributiva si riferisce alla possibilità di contrattare le diverse componenti della retribuzione. Lo strumento maggiormente utilizzato è, in questo caso, la 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. La flessibilità quantitativa è la componente più rilevante della nuova flessibilità, essa si riferisce alle varie tipologie di contratto che possono regolare il rapporto di lavoro dipendente, in termini di durata del contratto e tipo di prestazione lavorativa.

Il lavoro "flessibile", sovente indicato anche come "atipico", è costituito dunque da rapporti di lavoro differenti rispetto a quelli caratterizzati da contratti a tempo indeterminato e da orario di lavoro a tempo pieno. Alcuni ricorrenti esempi sono i rapporti di lavoro a tempo determinato, il lavoro part-time, il lavoro interinale, il lavoro parasubordinato; tipologie contrattuali introdotte nel nostro paese a partire dall'accordo del 1993 tra il governo e le parti sociali. Tra queste, il presente studio concentra l'attenzione sul lavoro parasubordinato.

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

L'origine del lavoro parasubordinato è l'attività di collaborazione coordinata e continuativa, che si riferisce a prestazioni d'opera prevalentemente personali, svolte senza vincolo di subordinazione in un rapporto unitario e continuativo<sup>4</sup>, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sia come rapporto tipico che atipico. I rapporti tipici erano 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

---

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

<sup>4</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.

collaborazione coordinata e continuativa. Ai sensi dell'art. 49, c. 2, lettera a) costituiscono, 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>5</sup> del T.U.I.R.. In questo modo, alla definizione precedente si deve ora aggiungere la disposizione secondo cui gli uffici o le collaborazioni non devono rientrare nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 46, c. 1 del medesimo Testo unico.

La prestazione oggetto dell'attività di collaborazione atipica è, quindi, un'attività qualificabile come professionale, inizialmente con esclusione di ogni contenuto manuale o commerciale, e a partire dal 2001 estesa, in presenza dei necessari presupposti, anche alle attività manuali e operative, che non rientri nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente o di lavoro autonomo.

#### **Scheda A. Gli elementi caratterizzanti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono di due tipi: i rapporti tipici e i rapporti atipici.

##### **I rapporti tipici:**

- sono espressamente previsti nell'art. 47, comma 1, lettera *cbis*) del T.U.I.R.;
- sono rappresentati dagli 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; la partecipazione a collegi o commissioni.

##### **I rapporti atipici:**

- sono definiti in termini residuali nell'art. 47, comma 1, lettera *cbis*) del T.U.I.R. come "*altri rapporti di collaborazione*";
- devono avere i requisiti di: - continuità della prestazione (vedi nota 4);
  - assenza di subordinazione;
  - assenza di impiego di mezzi organizzati;
  - retribuzione periodica prestabilita;
  - non necessaria l'esclusività nello svolgimento dell'attività.

Si è potuto osservare che, negli ultimi anni, le attività di collaborazione si sono diffuse a ritmo particolarmente sostenuto. A questo proposito, però, va fatto notare come le

---

<sup>5</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 *cbis*), 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.

statistiche sui lavoratori parasubordinati siano in realtà ancora relativamente poche, sia per la mancanza di microdati relativi ai lavoratori, sia per la limitatezza degli anni in cui i dati aggregati sono disponibili. Tale forma di impiego, come già anticipato nell'introduzione, può, infatti, essere studiata empiricamente solo a partire dal 1° gennaio 1996, data dalla quale decorre l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'Inps per alcune particolari tipologie di lavoro.

E' con la legge 8 agosto 1995 n. 335<sup>6</sup> (la cosiddetta riforma Dini) 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. Solo sulla base dei dati contenuti in questo nuovo archivio dell'Inps possono, a distanza di qualche anno, essere determinati i numeri che caratterizzano il lavoro atipico dei parasubordinati, anche se va ribadito come l'analisi possa essere condotta esclusivamente a partire dal 1996<sup>7</sup>.

L'obbligo di iscrizione non riguarda, però, solo i lavoratori che svolgono un'attività di collaborazione coordinata e continuativa, di cui ci occuperemo in questo rapporto, ma comprende anche i 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 dell'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.

Nei dati più aggiornati messi a disposizione dall'Inps, i lavoratori iscritti alla Gestione separata vengono distinti in tre gruppi, dei quali i due principali sono quello denominato dei "Collaboratori", in cui sono inclusi sia i parasubordinati, sia i venditori porta a porta, e quello denominato dei "Professionisti", che comprende i lavoratori autonomi che esercitano la professione. Vi è poi una categoria mista di "Collaboratori-Professionisti", che rappresenta circa il 2% del totale degli iscritti alla Gestione separata, in cui si trovano i professionisti che abbiano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa e che, perciò, nelle elaborazioni successive verrà aggiunta a quella dei Collaboratori in modo da analizzare tutte le posizioni di lavoratori con tale tipo di rapporto contrattuale con il datore di lavoro.

Nella tabella 1 sono raccolti i dati che descrivono l'evoluzione del numero di lavoratori complessivamente iscritti alla Gestione separata dal momento della sua creazione al 2001, l'anno più recente per cui sono disponibili questi dati. La breve serie storica viene

---

<sup>6</sup> Cfr. Articolo 2 della legge, commi dal 26 al 31, integrata dai decreti ministeriali n. 281 e 282 del maggio 1996.

<sup>7</sup> Cfr. Borgarello A., a cura di (2002), *Flessibilità e nuove forme di lavoro: le collaborazioni coordinate e continuative*, Rapporto Laboratorio R. Revelli, Febbraio.

<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.



inoltre espressa in funzione del numero dei lavoratori occupati nell'anno al fine di evidenziare il peso relativo del fenomeno delle emergenti nuove tipologie di lavoro. Esso risulta essere complessivamente aumentato di 5 punti percentuali nei 6 anni considerati, principalmente in conseguenza dell'incremento del numero dei Collaboratori.

A tale proposito occorre però segnalare la presenza, tra i lavoratori iscritti, di molte posizioni, pur non cancellate, ancorché corrispondenti a lavoratori non più effettivamente attivi ai fini della Gestione; questa circostanza dà luogo a una sovrastima del numero dei lavoratori appartenenti alla Gestione separata in ciascun anno.

**Tabella 1. Numero di iscritti<sup>10</sup> alla Gestione separata al 31 dicembre, nel periodo 1996-2001**

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

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

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

Pur con la cautela dettata dalle considerazioni di cui sopra, l'analisi dei dati che riguardano queste nuove categorie di lavoratori mostra una dinamica degli iscritti in sostenuta crescita: nel quinquennio compreso tra il 1996 e il 2000 il numero degli iscritti è quasi raddoppiato, raggiungendo nel 2001 un numero totale di iscritti pari a 2.113.480 unità<sup>11</sup> al netto delle cancellazioni. Tra gli iscritti, una quota, costante nei 6 anni considerati, di poco inferiore al 90% è costituita dai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la forma di impiego atipico che si sta maggiormente diffondendo. La categoria dei Collaboratori ha infatti registrato elevati tassi di crescita, passando dal 32% nel 1997, al 20% nel 1998, al 14% nel 1999 e al 9 e 12% rispettivamente nel 2000 e nel 2001, a fronte di tassi di crescita dell'occupazione complessiva compresi tra lo 0,4 (nel 1997) e il 2% (nel 2001). Si pone, però, a questo punto nuovamente il problema di distinguere le posizioni lavorative che effettivamente si sono create *ex novo* sul mercato del lavoro italiano rispetto a quelle relative a soggetti impiegati, per esempio, già in forma di lavoratori dipendenti e che accompagnino la loro attività con una prestazione tra quelle sottoposte all'obbligo di iscrizione al fondo.

<sup>10</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.

<sup>11</sup> Si ricorda che tale valore comprende anche le posizioni, pur non cancellate, di lavoratori non più attivi. Inoltre, esso si riferisce al numero degli iscritti alla Gestione separata, e non al numero di lavoratori che prestino la loro opera esclusivamente nelle forme indicate, potendo in molti casi, come meglio si spiegherà nel seguito del lavoro, corrispondere a soggetti impiegati, per esempio, già in forma di lavoratore dipendente ma che accompagnino la propria attività con una prestazione tra quelle su cui ricade l'obbligo di iscrizione al fondo.

### 2.3 *La composizione di genere delle collaborazioni coordinate e continuative*

Ancorché riferita al numero complessivo degli iscritti alla Gestione separata, è interessante compiere una prima distinzione in relazione alla composizione per genere dei lavoratori che svolgono attività soggette all'obbligo di iscrizione.

A tale scopo la tabella che segue confronta la presenza di lavoro femminile tra gli iscritti alla Gestione con quella registrata per l'occupazione nel suo complesso. Dal 1996 a oggi la quota di lavoro femminile rispetto al totale degli iscritti alla Gestione separata è cresciuta a ritmi sostenuti, e comunque decisamente maggiori rispetto a quelli in atto nel mercato del lavoro valutato nella sua generalità.

**Tabella 2. Distribuzione dei lavoratori per genere tra il 1996 e il 2001**

<i>Anni</i>	<i>Iscritti alla Gestione separata</i>		<i>Totale degli occupati</i>	
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
1996	60%	40%	65%	35%
1997	57%	43%	64%	36%
1998	56%	44%	64%	36%
1999	55%	45%	64%	36%
2000	55%	45%	63%	37%
2001	54%	46%	63%	37%

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

Rispetto al totale degli occupati, nel 1996 le donne rappresentavano il 35%, mentre tra i lavoratori che svolgono attività soggette all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata esse costituivano già il 40%. Nell'arco di tempo considerato nella tabella, tali valori risultano poi cresciuti di 2 punti percentuali nel mercato del lavoro complessivo a fronte di un aumento del 6% nel segmento del lavoro assoggettato all'obbligo di iscrizione. Nell'ambito di quest'ultimo, si delinea così una struttura del mercato del lavoro in cui il lavoro femminile occupa una percentuale superiore di quasi 10 punti rispetto alla presenza femminile valutata nel mercato del lavoro complessivo.

### 2.4 *La composizione geografica delle collaborazioni coordinate e continuative*

Una seconda dimensione di analisi del fenomeno della crescita degli iscritti alla Gestione separata è rappresentata dalla loro ripartizione geografica in base alla tripartizione Nord - Centro - Sud e isole. La tabella che segue mette in luce la distribuzione degli iscritti in relazione alla collocazione geografica dell'attività lavorativa soggetta all'obbligo di iscrizione e, nella seconda colonna, ne definisce il peso rispetto al numero totale degli occupati nelle tre aree del Paese.

**Tabella 3. Distribuzione dei lavoratori per ripartizione geografica tra il 1996 e il 2001**

Anni	<b>Distribuzione degli iscritti alla Gestione separata</b>			<b>Iscritti alla Gestione separata rispetto al totale degli occupati nell'area considerata</b>		
	<i>Nord</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud e isole</i>	<i>Nord</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud e isole</i>
1996	62%	22%	16%	6%	5%	3%
1997	59%	22%	19%	7%	7%	4%
1998	58%	22%	19%	8%	8%	5%
1999	58%	22%	20%	9%	9%	6%
2000	57%	23%	20%	10%	10%	6%
2001	56%	23%	21%	11%	11%	7%

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

Dall'analisi dei dati si nota come la distribuzione tra le aree del nostro paese del numero degli iscritti alla Gestione separata si stia evolvendo nel tempo. La caratteristica che più marcatamente emerge dai valori calcolati nella tabella riguarda il diffondersi delle attività soggette all'obbligo di iscrizione anche nell'Italia meridionale e nelle isole, inizialmente le aree meno coinvolte da tale fenomeno. Nel Sud e nelle isole, rispetto al 1996, nel 2001 la percentuale di lavoratori impegnati in queste ultime è aumentata di 5 punti percentuali. Tali valori, se rapportati al livello complessivo dell'occupazione in questa parte del Paese, tra il 1996 e il 2001 passano dal 3% dei lavoratori totali al 7%. Sostanzialmente costante è invece la percentuale degli iscritti alla Gestione separata nelle regioni centrali, essendo invece proporzionalmente diminuita quella relativa all'Italia settentrionale. L'estensione dell'analisi in funzione del generale andamento dell'occupazione nelle diverse aree del nostro paese mette, però, in luce come, sia nel Nord, sia in particolare il Centro, il numero degli iscritti alla Gestione separata sia comunque cresciuto di più di quanto sia cresciuto nel Sud. Si può presumere, quindi, che, pur di fronte a un processo di generale diffusione dello svolgimento delle attività soggette all'obbligo di iscrizione anche nell'Italia meridionale e insulare, nel periodo considerato tale processo sia stato più marcato nelle regioni settentrionali e centrali del paese, dal momento che la distribuzione complessiva dell'occupazione nelle tre aree è rimasta sostanzialmente costante<sup>12</sup>.

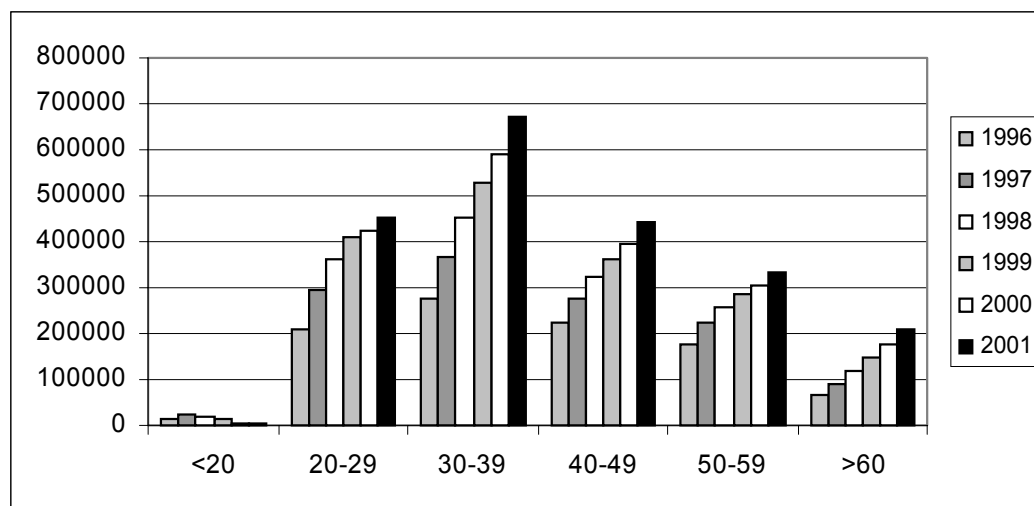
### 2.5 *La composizione per età delle collaborazioni coordinate e continuative*

La terza, e ultima, dimensione di studio possibile sulla base dei dati a nostra disposizione riguarda la distribuzione per età dei lavoratori iscritti alla Gestione separata. La figura 1 rappresenta la scomposizione del numero di tali lavoratori nelle diverse classi di età, anche in questo caso 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

<sup>12</sup> Complessivamente nel Nord si trova il 52% degli occupati, nel Centro il 20% e nel Sud e nelle isole lavora il 28%, percentuali che rimangono sostanzialmente invariate tra il 1996 e il 2001.

complessiva.

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



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

Si noti, infine, come nel periodo considerato non si siano registrate sostanziali modifiche nella distribuzione per età tra i lavoratori iscritti alla Gestione separata<sup>13</sup>.

### 3 Le aliquote contributive dei lavoratori iscritti alla Gestione separata

#### 3.1 Due categorie di collaboratori: i lavoratori con altra copertura previdenziale e quelli senza altra copertura previdenziale

La generalità dei lavoratori interessati dall'obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'Inps risulta al suo interno differenziata in funzione della condizione previdenziale che caratterizza l'obbligo di inserimento. Nel momento in cui si faccia riferimento a tale categoria di lavoratori è quindi necessario distinguere due categorie. Si tratta, da un lato, dei lavoratori, siano essi collaboratori o professionisti, già iscritti a un'altra forma di previdenza obbligatoria, o che siano già titolari di una pensione, e, dall'altro, di quelli non iscritti ad alcuna altra forma di previdenza obbligatoria.

L'obbligo di iscrizione alla Gestione separata colpisce infatti tutti i redditi, professionali e derivanti da collaborazione coordinata e continuativa, a cui non corrisponda già un versamento contributivo a fini previdenziali. Il contributo viene, cioè, versato anche da coloro che siano pensionati o lavoratori dipendenti, nel momento in cui svolgano attività di collaborazione coordinata e continuativa o attività professionale non altrimenti soggetta ad assicurazione pensionistica. Tale contributo, dopo il primo biennio in cui era uguale per tutti i soggetti, per i lavoratori privi di alcuna copertura previdenziale a partire

<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.

dal 1998 è stato fissato in misura superiore a quello previsto per i collaboratori o professionisti che siano già coperti da un'altra forma di previdenza obbligatoria.

#### **Scheda B. Tratti fondamentali della normativa previdenziale per i lavoratori iscritti alla Gestione separata**

##### **I redditi soggetti all'obbligo di contribuzione:**

- redditi professionali derivanti da arti o professioni svolte abitualmente anche se non in via esclusiva;
- redditi derivanti dalle attività tipiche e atipiche di collaborazione coordinata e continuativa.

##### **Misura e regole della contribuzione:**

- il contributo previdenziale è pari al 10% per coloro che hanno già una copertura previdenziale pubblica e pari al 14% (per il biennio 2002-03, mentre nell'anno 1999, a cui si riferiscono le stime del presente Rapporto, l'aliquota era pari al 12%), con un'aliquota crescente fino a raggiungere il 19% nel 2014, per coloro che non hanno altra copertura previdenziale pubblica;
- per avere diritto alla pensione occorre avere versato almeno 5 anni di contributi effettivi.

##### **I massimali contributivi:**

- la misura del massimale di reddito oltre il quale non è dovuto il corrispondente versamento contributivo è fissata per il 1996 in lire 132 milioni ed è adeguata ogni anno in base agli indici Istat di variazione del costo della vita (per il 2001 è pari a 148.014.000 di lire);
- nel caso di diversi rapporti di collaborazione che si susseguono nel corso dell'anno i compensi percepiti in relazione ai precedenti rapporti si cumulano ai fini dell'applicazione del massimale.

##### **Le prestazioni pensionistiche:**

il pagamento dei contributi alla Gestione separata comporta l'assicurazione obbligatoria contro i rischi di vecchiaia invalidità e morte; pertanto, al verificarsi di tali eventi, i soggetti assicurati in possesso dei requisiti previsti possono fare domanda per ottenere le seguenti prestazioni:

- pensione di vecchiaia;
- assegno di invalidità;
- pensione di inabilità;
- pensione ai superstiti.

##### **Le prestazioni assistenziali:**

per i soggetti iscritti alla Gestione separata e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, a partire dal 1° gennaio 1998 è previsto il versamento di un'aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali per avere diritto alla tutela per:

- maternità;
- assegno al nucleo familiare;
- malattia, limitatamente alle degenze ospedaliere.

Le due tipologie di lavoratori, costituite da coloro che svolgono un'attività su cui ricade l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata in modo sostanzialmente esclusivo e da coloro che svolgono tale attività a complemento di un'altra attività lavorativa, sono oggi facilmente riconoscibili sulla base delle diverse aliquote con cui è previsto il versamento dei contributi previdenziali alla Gestione stessa. Per coloro che sono già iscritti a uno schema previdenziale (e quindi svolgono un'attività che dà luogo a copertura previdenziale pubblica) l'aliquota è rimasta al 10%, mentre per coloro che sono privi di altra copertura previdenziale pubblica è stata introdotta un'aliquota crescente, nonché una maggiorazione del contributo previdenziale 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 definito un percorso di aumenti dell'aliquota contributiva per i lavoratori privi di altra copertura previdenziale pubblica tale da portarli, a regime, all'uniformità con i lavoratori autonomi, ossia a un'aliquota contributiva del 19%. 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.

Per i lavoratori privi di altra copertura previdenziale pubblica, l'articolo 59 della legge 449 del 1997, al comma 16, e le successive modificazioni introdotte dall'articolo 51 della legge 488 del 1999, al comma 1, hanno previsto infatti un iniziale aumento dell'aliquota di 1,5 punti percentuali e hanno programmato un aumento di 1 punto percentuale<sup>14</sup> ogni biennio, fino a raggiungere un'aliquota pari al 19%<sup>15</sup>. L'articolo 59 della legge 449/97 ha inoltre introdotto un contributo ulteriore, pari allo 0,5%, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione ai lavoratori privi di altra copertura previdenziale della tutela relativa alla maternità e agli assegni per il nucleo familiare. Oltre a tali prestazioni aggiuntive la legge 488/99 ha previsto che tale contributo sia utilizzato per tutelare anche la malattia in caso di degenza ospedaliera.

Il prospetto che rappresenta l'evoluzione della normativa sui contributi della Gestione separata per i lavoratori privi di altra copertura previdenziale si configura come illustrato nella tabella 4. In questo modo, dopo il 1998, sono rimasti al 10% solo i titolari di pensione diretta o di reversibilità a carico di forme di assicurazione obbligatoria e gli iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria come lavoro dipendente o autonomo.

La tabella mette inoltre in evidenza l'esistenza di una differenza tra l'aliquota di computo, che viene accreditata sulla posizione individuale del lavoratore, e quella di finanziamento. L'aliquota di computo per la determinazione del montante contributivo individuale, che per i soggetti che versano il contributo del 10% e hanno, quindi, già una copertura previdenziale, è pari al 10%, è invece superiore a quella effettiva per i soggetti che sono privi di altra copertura previdenziale. Si tratta di un elemento redistributivo del sistema previdenziale pubblico a favore di quest'ultima categoria di lavoratori. Per essi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 51 della legge 488/99, l'aliquota di computo è maggiorata

---

<sup>14</sup> La legge 449/97 originariamente prevedeva un incremento di 0,5 punti percentuali ogni biennio.

<sup>15</sup> Aliquota prevista dalla legge 449/97 medesima, all'articolo 15, per il finanziamento delle Gestioni pensionistiche autonome dell'Inps dei lavoratori artigiani e commercianti a conclusione del percorso di elevazione delle aliquote programmato a decorrere dal 1° gennaio 1999.

rispetto a quella di finanziamento di due punti<sup>16</sup>, fino a raggiungere al massimo il 20%.

**Tabella 4. Le aliquote nel periodo di transizione (1996-2014) per i soggetti privi di altra copertura previdenziale\***

Biennio	Aliquota di finanziamento**	Aliquota totale di finanziamento	Aliquota di computo
1996-97	10%	10%	10%
1998-99	11,50% + 0,50%	12%	12,50%
2000-01	12,50% + 0,50%	13%	14,50%
2002-03	13,50% + 0,50%	14%	15,50%
2004-05	14,50% + 0,50%	15%	16,50%
2006-07	15,50% + 0,50%	16%	17,50%
2008-09	16,50% + 0,50%	17%	18,50%
2010-11	17,50% + 0,50%	18%	19,50%
2012-13	18,50% + 0,50%	19%	20%
a partire dal 2014	19% + 0,50%	19,50%	20%

(\*) Per i soggetti con altra copertura previdenziale è prevista un'aliquota di finanziamento, uguale a quella di computo, pari al 10% per tutto il periodo; non è inoltre previsto alcun versamento per il fondo per maternità, assegni al nucleo familiare e malattia in caso di ricovero ospedaliero.

(\*\*) Per il finanziamento del fondo per maternità, assegni al nucleo familiare e malattia in caso di ricovero ospedaliero, a partire dal 1998, è stata prevista un'aliquota aggiuntiva dello 0,50% a carico dei lavoratori privi di altra copertura.

#### Scheda C. I riferimenti normativi per i lavoratori iscritti alla Gestione separata

##### **Definizione dei soggetti su cui ricade l'obbligo di iscrizione:**

- art. 47, comma 1, lettera *cbis*) del T.U.I.R. (D.P.R. 22 dicembre, n. 917), modificato in seguito all'abrogazione della lettera a), comma 2 dell'art. 49 intervenuta con l'art. 34 lettere b) e d), comma 1 della legge 21 novembre 2000, n. 342.

##### **Definizione della tutela previdenziale:**

- art. 2 , commi dal 26 al 31 della legge 8 agosto 1995 n. 335.
- art. 59, comma 16 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, modificato dall'art. 51, comma 1 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

### 3.2 *Limiti dell'analisi della copertura previdenziale dei lavoratori parasubordinati*

Al fine di un'analisi della copertura previdenziale dei lavoratori parasubordinati, la distinzione dei soggetti in funzione della esistenza o meno di una altra copertura previdenziale pubblica a loro tutela, posta in luce nel paragrafo precedente, è rilevante per due ragioni. Da una parte le stime del reddito che utilizzeremo in questo lavoro sono effettuate a partire dai contributi versati alla Gestione separata: questo significa che il

<sup>16</sup> La legge 449/97 originariamente prevedeva una maggiorazione rispetto all'aliquota di finanziamento di un punto percentuale.

reddito stimato è solo quello che deriva dall'attività interessata da tale Gestione. Quindi, per coloro che risultano iscritti alla Gestione separata pur avendo già di un'altra forma di previdenza, esso costituisce solo una quota del reddito complessivo. Non deve, dunque, trarre in inganno il fatto che il reddito riportato nelle tabelle del paragrafo 4.3 sia molto più elevato per coloro che non sono coperti da altre forme previdenziali. In secondo luogo, per i soggetti già coperti da altre forme di previdenza, il reddito complessivo non è stimabile a partire dai dati a nostra disposizione, dal momento che non è possibile risalire all'attività che dà origine all'altra copertura previdenziale. In conseguenza l'analisi della copertura previdenziale pubblica offerta a questi lavoratori non può essere assimilata a quella compiuta per gli altri collaboratori. In particolare, poiché risulta preclusa qualsiasi considerazione circa il livello complessivo della copertura previdenziale di coloro che già godono di altre forme di previdenza, nulla si può dire sull'opportunità o meno di assoggettare tale categoria all'obbligo di contribuzione.

Il disegno previdenziale delineato dalla riforma del 1995, infatti, prevede l'applicazione di un massimale di reddito<sup>17</sup> 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. L'applicazione di tale disposizione costituisce un'implicita accettazione del principio secondo il quale oltre un certo livello di reddito viene meno l'esigenza della tutela previdenziale pubblica; principio che appare naturale trasferire anche nella specifica analisi della copertura previdenziale derivante dalla Gestione separata. Inoltre, in applicazione di tale logica, appare ragionevole aspettarsi che il massimale di reddito venga 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 l'applicazione dell'aliquota del 10% a coloro che già usufruiscono di una copertura previdenziale pubblica.

Un'altra fondamentale limitazione dell'analisi deriva dalla impossibilità di mantenere distinte le due categorie di soggetti scendendo nel dettaglio, a causa dalla limitatezza dei dati a oggi disponibili solo per il 1999. In tutte le elaborazioni numeriche che seguono si farà perciò riferimento esclusivamente a tale anno. Le nostre elaborazioni, inoltre, non costituendo però questa una limitazione, si riferiranno ai lavoratori che nel 1999 risultano effettivamente avere versato i contributi alla Gestione separata. In questo modo si escludono dall'analisi tutti coloro che, non avendo formalmente cancellato la loro posizione, vengono comunque conteggiati tra gli iscritti alla Gestione separata pur non avendo svolto nell'anno alcuna attività lavorativa assoggettabile all'obbligo di iscrizione. Le tabelle e i grafici a cui il lavoro farà riferimento da questo punto in poi, saranno relativi perciò ai contribuenti alla Gestione separata, pari a circa il 70% del numero degli iscritti.

Le due categorie di contribuenti, con altra copertura e senza altra copertura previdenziale, si differenziano in modo sostanziale rispetto al numero di soggetti che vi appartengono: circa un terzo del totale è costituito da coloro che hanno già una copertura previdenziale obbligatoria. Inoltre le due tipologie di lavoratori sono diversamente distribuite tra le classi di età e nella composizione di genere. Tali caratteristiche sono evidenziate dalle figure che seguono in cui vengono suddivisi i soggetti in classi di età di

---

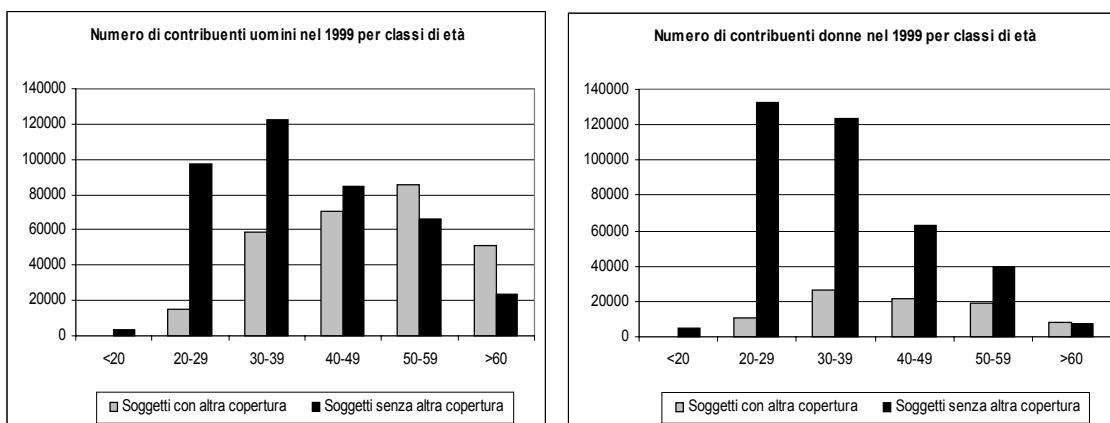
<sup>17</sup> Tale massimale, previsto dall'art. 2 c. 18 della legge 335/95, è esteso anche ai lavoratori su cui ricade l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata in applicazione dell'art. 1 c. 2 del D.M. 281 del 1996.



ampiezza decennale. Nella parte sinistra della figura 2 sono rappresentati i soggetti di sesso maschile. In essa si nota come la presenza di lavoratori senza altra copertura previdenziale, e quindi annoverabili tra coloro che come unica professione svolgono un'attività soggetta all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata, sia prevalente nelle due classi di età comprese tra i 20 e 40 anni. Per le medesime classi di età, inoltre, la parte destra della figura mette in luce la presenza di un marcato ricorso a forme contrattuali atipiche per le donne, notevolmente maggiore che per gli uomini nella classe di età compresa tra i 20 e i 29 anni.

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

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



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

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

### 4.1 La determinazione dei profili di reddito

La stima del reddito dei parasubordinati presenta notevoli difficoltà, in linea generale dovute alla mancanza di specifiche rilevazioni statistiche, e in particolare dovute da un lato alla difficoltà di inquadrare professionalmente i parasubordinati, dall'altro al fatto che la Gestione separata è stata istituita presso l'Inps solo nel 1996.

La mancanza di rilevazioni statistiche specifiche obbliga la stima dei redditi a partire dai contributi versati, e quindi, come già detto, ciò limita tale stima ai redditi sui quali insiste l'imposizione a favore della Gestione separata. Tale procedimento non consente, infatti, di determinare l'effettiva posizione economica di molti soggetti presumibilmente percettori di altri redditi da lavoro (come, ad esempio, i redditi derivanti da prestazioni occasionali) e

impedisce una complessiva valutazione del reddito di coloro che sono iscritti alla Gestione avendo già un'altra copertura previdenziale.

Le difficoltà di inquadramento professionale dei parasubordinati derivano dal coesistere tra i collaboratori iscritti alla Gestione separata di almeno tre categorie di soggetti. Da un lato i soggetti la cui unica fonte di reddito è un contratto di collaborazione coordinata e continuativa e che sono maggiormente assimilabili, per le caratteristiche del loro lavoro, a lavoratori dipendenti; dall'altro quelli per i quali il contratto di collaborazione coordinata e continuativa rappresenta un'appendice della propria attività professionale, che sono più assimilabili a lavoratori autonomi o professionisti; in terzo luogo i soggetti che sono amministratori della propria società, e quindi hanno con essa un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

La sola recente istituzione della Gestione separata, oltre a rendere inutilizzabili i profili di *cross section*, pone notevoli problemi nella costruzione di profili longitudinali. L'utilizzo dei profili di *cross section* come approssimazione dei profili individuali pone in questo caso problemi aggiuntivi oltre a quelli consueti dovuti agli effetti di coorte e di composizione. Infatti, come già ricordato nell'introduzione, è ragionevole attendersi che i collaboratori appartenenti alle classi di età più alte provengano da una storia professionale molto diversa da quella che si prospetta ai giovani che si affacciano sul mercato del lavoro con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

La quota di amministratori, sindaci o revisori di società è particolarmente alta (cfr. tabella 5) nelle classi di età tra 40 e 59 anni; questo implica che le classi più anziane siano oggi, ma non necessariamente nel futuro, costituite in maggioranza da professionisti ad alto reddito, soprattutto per quanto concerne la classe superiore a 60 anni, dove è ragionevole l'ipotesi che una certa porzione sia costituita da ex dipendenti di alto livello, rientrati nel mondo del lavoro come consulenti, principalmente nella posizione di amministratore o sindaco. Queste considerazioni conducono a ritenere che l'approssimazione del profilo di reddito individuale attraverso quello definito utilizzando i dati di *cross section* disponibili porti in alcuni casi a sovrastimare la dinamica del reddito. Il profilo del reddito di un ipotetico soggetto che entri nel mondo del lavoro come collaboratore, e vi rimanga mantenendo tale *status* per tutta la sua carriera, risulterà particolarmente elevato per le classi di età più anziane se stimato a partire dai valori registrati per i soggetti per i quali si dispongono i dati, che probabilmente in realtà rappresentano, invece, delle posizioni di prestigio rivestite da ex-dipendenti e non la fine di una carriera lavorativa svolta interamente in veste di collaboratore.

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

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

#### 4.2 *Due mondi nella stessa gestione*

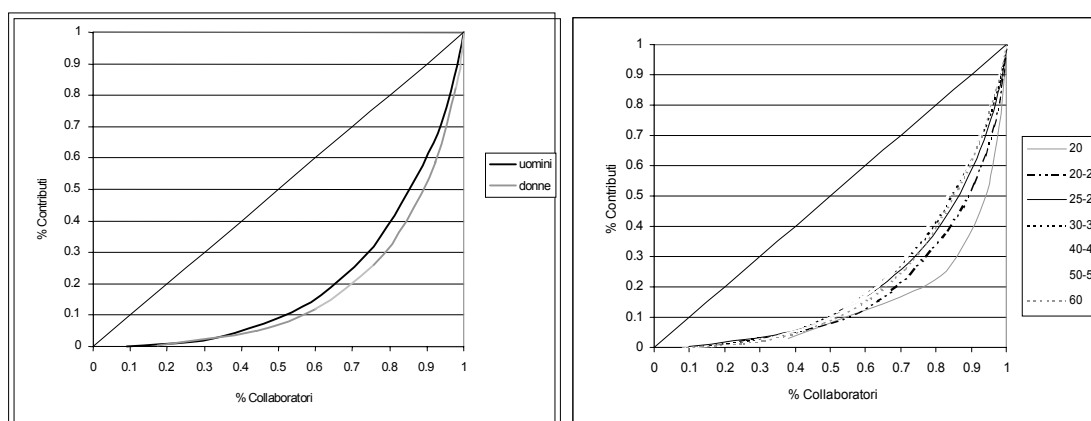
Al fine di determinare i livelli medi del reddito dei lavoratori parasubordinati si pone la necessità di distinguere ulteriormente le categorie di lavoratori su cui ricade l'obbligo di

iscrizione alla Gestione separata in due nuovi gruppi. Il primo gruppo da identificare si riferisce a coloro che esercitano l'istituto tipico della collaborazione coordinata e continuativa nelle funzioni di amministratore, sindaco e revisore, che saranno d'ora in avanti denominati con l'acronimo ASR. Il secondo gruppo, definito in termini residuali ancorché quantitativamente ben più rilevanti, comprende invece 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.

La figura 3 rappresenta le curve di concentrazione di Lorenz, sia per le donne e gli uomini nel complesso, sia, in particolare, per ciascuna singola classe di età in relazione ai soli valori degli uomini. Il risultato è di generale notevole concentrazione, maggiormente marcata per le donne rispetto agli uomini, e, per questi ultimi, nelle classi di età più giovani.

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



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

L'esame della composizione dei contribuenti alla Gestione separata, distinti per qualifica professionale, suggerisce che gran parte della concentrazione evidenziata graficamente dalla figura precedente può essere spiegata dalla presenza della categoria degli amministratori, sindaci e revisori. A titolo esemplificativo, nella tabella 5 sono riportate le percentuali che riguardano tale categoria rispetto al totale dei lavoratori che hanno versato i contributi alla Gestione separata nell'anno 1999. Dalla lettura della tabella si nota come, soprattutto nelle prime tre classi di età, a ridotte percentuali di lavoratori qualificabili come ASR corrisponda una quota apprezzabile di contributi versati rispetto al montante contributivo complessivo.

**Tabella 5. Il peso dei contributi degli ASR, uomini - 1999**

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

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

I risultati presentati in questo paragrafo suggeriscono l'opportunità di condurre le fasi successive dell'analisi in funzione della distinzione tra coloro che svolgono un'attività di amministratore, sindaco o revisore e i lavoratori parasubordinati. A tale scopo, nei paragrafi che seguono, vengono presentate distintamente le stime del reddito e della numerosità dei soggetti per i lavoratori parasubordinati e per gli ASR. Tali valori vengono poi confrontati tra loro e disaggregati in funzione dell'appartenenza a diverse aree geografiche nei paragrafi successivi. I risultati ottenuti sono calcolati per ogni classe di età e rappresentano il reddito medio del lavoratore nel 1999, al netto dei contributi previdenziali. Al fine di fornire una valutazione della dimensione relativa dei due gruppi viene anche presentato il numero dei contribuenti, sia per i soggetti che sono già coperti da un'altra forma di previdenza obbligatoria, sia per coloro la cui unica copertura è fornita dalla contribuzione alla Gestione separata.

#### *4.3 Il reddito dei lavoratori parasubordinati*

I lavoratori parasubordinati sono caratterizzati da livelli del reddito medio particolarmente bassi, sia in relazione a quello degli ASR (cfr. tabella 8), sia in termini assoluti. Per tali lavoratori, infatti, si pone forte ed evidente anche il problema della copertura previdenziale.

Tra i lavoratori parasubordinati il numero di soggetti senza altra copertura previdenziale è circa doppio rispetto a quelli che hanno un'altra forma di previdenza. Tale differenza è imputabile interamente alle classi di età inferiori ai 50 anni, con picchi nelle classi più giovani (minori di 40 anni). Come si legge nella tabella 6, complessivamente nel 1999 sono stati oltre 230 mila i lavoratori propriamente definibili come parasubordinati e per i quali il problema di verificare gli effetti sulla copertura previdenziale si pone. Tra essi, 162 mila persone sono rappresentate da lavoratori di età compresa tra i 25 e i 50 anni, quindi nel pieno dell'età lavorativa.

Per tali categorie di lavoratori assoggettati all'obbligo di iscrizione si può ipotizzare che il lavoro parasubordinato rappresenti una forma alternativa al lavoro dipendente. In alcuni casi può trattarsi di una modalità di accesso al mondo del lavoro, in altri può costituire un'attività lavorativa non a tempo pieno (come suggerisce l'elevato numero di

collaboratori nelle classi di età più giovani, dove, presumibilmente, è più alta la quota di studenti); in altri ancora si può configurare l'esistenza di una vera e propria carriera parallela a quella dipendente e caratterizzata da una maggiore flessibilità e da una tutela, anche previdenziale, inferiore.

**Tabella 6 Il reddito netto medio dei parasubordinati, uomini - 1999**

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

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

La tabella 7 mostra i risultati della medesima analisi con riferimento alle donne. I valori calcolati per le donne conducono a osservazioni coerenti con quanto osservato per gli uomini, pur con qualche peculiarità.

**Tabella 7 Il reddito netto medio dei parasubordinati, donne - 1999**

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

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

L'esame della tabella mette in luce, in particolare per le donne senza altra copertura previdenziale, un numero di collaboratrici fortemente elevato nelle classi giovani e centrali. Per le classi di età centrali comprese tra i 25 e i 50 anni, tale numero è superiore di quasi 70 mila unità rispetto a quanto riscontrato per i lavoratori uomini nelle medesime classi di età, rivelando probabilmente l'esistenza di una maggiore quota di lavoratrici per le quali il lavoro atipico rappresenta l'unica possibile forma di occupazione. Questa ipotesi trova conferma nel fatto che le donne che svolgono già un'attività che dia luogo a copertura previdenziale sono pari a poco meno di un settimo del totale, a fronte di una frazione che per gli uomini è superiore a un terzo. Inoltre si può ipotizzare che nel mondo del lavoro

femminile il ricorso al lavoro a tempo parziale sia superiore, coerentemente con quanto riscontrabile analizzando il livello del reddito, che è in generale notevolmente inferiore nel caso delle donne. In particolare nelle classi di età tra i 30 e i 49 anni le donne che svolgono un'attività parasubordinata hanno in media un reddito pari a circa la metà rispetto a quello degli uomini.

#### 4.4 Il reddito di amministratori, sindaci e revisori

I valori che caratterizzano gli amministratori, sindaci e revisori si differenziano da quelli presentati nelle tabelle precedenti sia in relazione alla composizione tra coloro che godono di altra copertura e coloro che ne sono privi, sia, e soprattutto, per quanto riguarda i livelli del reddito medio. A fronte di un numero complessivo di poco inferiore (25 mila unità), gli ASR, rispetto ai parasubordinati, vedono una quota superiore di soggetti con altra copertura previdenziale, che raggiungono quasi la metà del totale (cfr. tabella 8).

La sostanziale equivalenza tra le due categorie nel loro complesso, è caratterizzata, però, da una diversa distribuzione all'interno delle classi di età. Fino ai 50 anni prevalgono i collaboratori senza copertura, ma la tendenza sembra invertirsi per le età superiori. In esse è ragionevole presumere la presenza di un certo numero di lavoratori già pensionati, che rientrano nel mondo del lavoro come collaboratori, e ricadono quindi, in quanto percettori di pensione, nella categoria dei soggetti con altra copertura previdenziale.

**Tabella 8 Il reddito netto medio degli ASR, uomini - 1999**

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

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

Dal punto di vista del livello del reddito la differenza tra lavoratori parasubordinati e ASR è notevole: per coloro che godono di altra copertura previdenziale il reddito medio complessivo dei parasubordinati è di poco superiore alla metà rispetto a quello degli ASR, mentre tale rapporto si riduce a circa un terzo nel caso dei soggetti privi di altra copertura previdenziale.

La tabella 8 mette inoltre in luce come, nel caso degli ASR, la differenza di reddito tra coloro che godono già di altra copertura e coloro che ne sono privi sia di entità rilevante per la classe di età compresa tra i 30 e i 39 anni. Al di sopra dei 30 anni, infatti, si registrano differenze del reddito dei soggetti con copertura rispetto a quello dei soggetti senza copertura comprese tra circa il 37% in meno (per le classi di età 30-39 e >60) e il

44% in meno (per la classe 40-49). Complessivamente la differenza tra le due categorie è in media pari a circa 10.000 Euro.

**Tabella 9 Il reddito netto medio degli ASR, donne - 1999**

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

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

Per quanto riguarda le donne, la lettura dei valori riportati nella tabella 9 indica come il numero delle donne con altra copertura previdenziale sia molto inferiore rispetto a quello delle donne che ne sono prive; una differenza molto più accentuata che per gli uomini.

Inoltre, per la categoria degli ASR, le donne hanno un reddito medio di circa un terzo inferiore rispetto a quello degli uomini nel caso dei soggetti privi di altra copertura; per quanto riguarda coloro che godono invece di un'altra copertura previdenziale la differenza è di circa il 14 per cento. Questi dati mostrano una minore differenziazione tra uomini e donne nel caso degli ASR rispetto ai parasubordinati.

#### 4.5 Parasubordinati e amministratori-sindaci-revisori a confronto

Al fine di rendere ancor più evidenti le differenze tra i lavoratori parasubordinati e gli ASR, le tabelle 10 e 11 pongono a confronto, rispettivamente per gli uomini e per le donne, gli ASR e i parasubordinati calcolandone il peso relativo in termini sia di reddito sia di numerosità. Il confronto viene presentato solo per coloro che non svolgono altra attività lavorativa oltre a quella per la quale risultano iscritti alla Gestione separata.

Nel caso degli uomini, l'esame dei valori riportati nella tabella 10 mostra come il numero degli ASR costituisca una quota particolarmente rilevante del totale dei contribuenti alla Gestione separata a partire dalla classe di età 30-39, assestandosi intorno al 55% per le classi di età successive. A questo risultato si accompagna una misura del reddito medio degli ASR particolarmente elevata, essendo esso di circa il 64% più elevato rispetto a quello medio complessivo. Per contro, i parasubordinati, la maggioranza fino alla classe di età 30-39, sono caratterizzati da un reddito medio pari a circa la metà di quello medio complessivo.

Questa considerazione sta alla base dell'esigenza di distinguere i due gruppi di lavoratori al fine di focalizzare correttamente l'attenzione sull'adeguatezza della Gestione separata a fornire una sufficiente copertura previdenziale. Tale problema, che rappresenta il punto centrale di questo studio, può, peraltro, come già sopra ricordato, essere affrontato

solo in relazione ai soggetti che svolgono esclusivamente un'attività compresa tra quelle per le quali è previsto l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata, dal momento che per gli altri soggetti non è possibile ricostruire il livello complessivo dei contributi versati. Per tale ragione, anche nei paragrafi che seguono, faremo riferimento solo a coloro che non godono di altra copertura previdenziale.

**Tabella 10 I parasubordinati e gli ASR senza altra copertura previdenziale, uomini - 1999**

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

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

Analogamente a quanto esposto nella tabella 10 per gli uomini, la tabella 11 si riferisce alle donne la cui unica forma di contribuzione è costituita dai contributi versati alla Gestione separata. Dal confronto tra le due tabelle si nota come la percentuale di donne che svolgono l'attività di amministratore, sindaco o revisore sia notevolmente inferiore a quanto accade nel caso degli uomini. Solo il 17% delle donne che contribuiscono alla Gestione separata lo fa in qualità di ASR, mentre questa percentuale sale a ben il 42% nel caso degli uomini.

**Tabella 11 I parasubordinati e gli ASR senza altra copertura previdenziale, donne - 1999**

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

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

Dal punto di vista del reddito medio, l'esame della tabella sembra suggerire una maggiore concentrazione del reddito rispetto a quanto riscontrabile per gli uomini, pur in

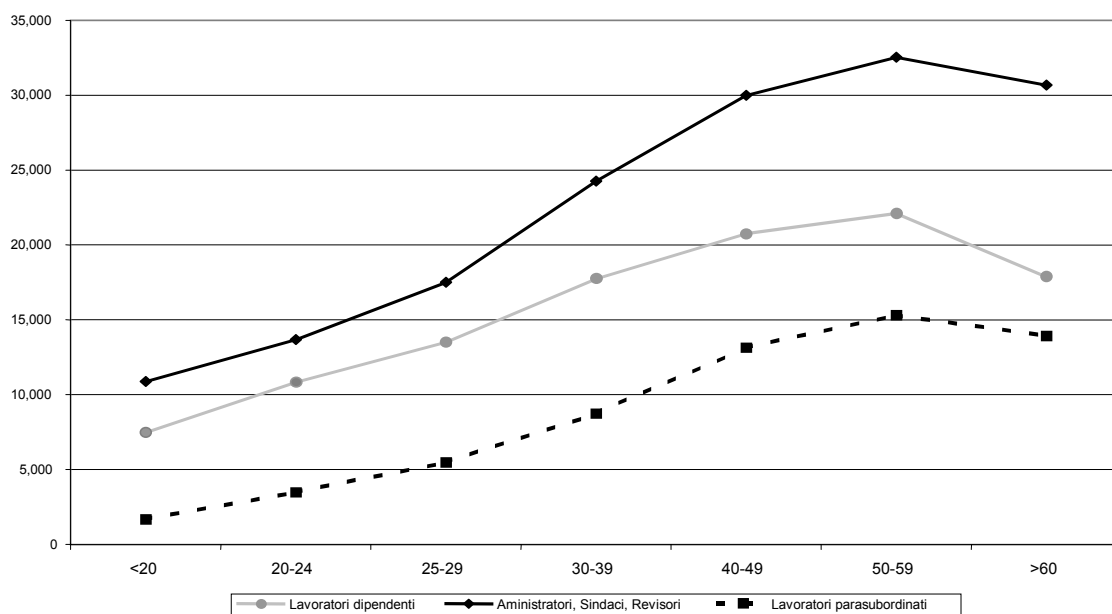


presenza di redditi inferiori, come mostrato nelle tabelle precedenti. Si rileva infatti che il 17% delle donne che svolgono l'attività di amministratore, sindaco o revisore, ha un reddito medio pari a circa tre volte il reddito medio complessivo delle donne; per contro, l'83% che svolge attività di lavoro parasubordinato ha un reddito pari a poco più della metà di quello complessivo.

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

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

**Figura 4 L'andamento del reddito netto\* dei lavoratori parasubordinati, degli ASR e dei lavoratori dipendenti a confronto; uomini - 1999**



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

Fonte: Nostre elaborazioni su Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati e, per i lavoratori dipendenti, elaborazioni CeRP su dati di panel dell'Indagine Banca d'Italia sul reddito e la ricchezza delle famiglie italiane.

Nonostante rimangano valide le osservazioni del paragrafo 4.1, in cui si precisava come fosse difficile approssimare i profili di reddito individuali a partire da osservazioni di *cross section*, soprattutto per le classi di età più anziane e in particolare per la Gestione

separata, la figura effettua questa approssimazione separando l'andamento del reddito dei lavoratori parasubordinati da quello degli ASR. La curva relativa ai lavoratori dipendenti è invece ottenuta sulla base dei dati del panel della Banca d'Italia<sup>18</sup>, e rappresenta quindi una stima decisamente migliore del profilo individuale del reddito.

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

Sulla base dei dati a nostra disposizione, un elemento di maggiore solidità dell'analisi fin qui svolta, nonché di quella dei paragrafi successivi, è costituito dalla disaggregazione dei risultati in funzione della zona geografica di appartenenza dei lavoratori. Tale approfondimento sarà l'oggetto dei prossimi due paragrafi, dedicati rispettivamente ai parasubordinati e agli ASR. Esso permetterà quanto meno di escludere che i risultati dell'analisi aggregata possano essere influenzati da effetti di composizione dovuti a peculiarità regionali.

#### *4.6 Disaggregazione dei risultati per area geografica: i lavoratori parasubordinati*

La disaggregazione dei risultati per area geografica è stata effettuata sia con riferimento alla numerosità per classi di età, sia, limitatamente a coloro che sono privi di altra copertura previdenziale, con riferimento al reddito per classi di età.

La figura 5 mostra il numero di parasubordinati con altra copertura previdenziale in Italia, distinguendo tra Nord, Centro e Sud e isole. I dati indicano che i lavoratori parasubordinati si concentrano prevalentemente nel Nord, e che la disparità tra il Nord e le restanti aree è più ampia nel caso delle donne rispetto al caso degli uomini.

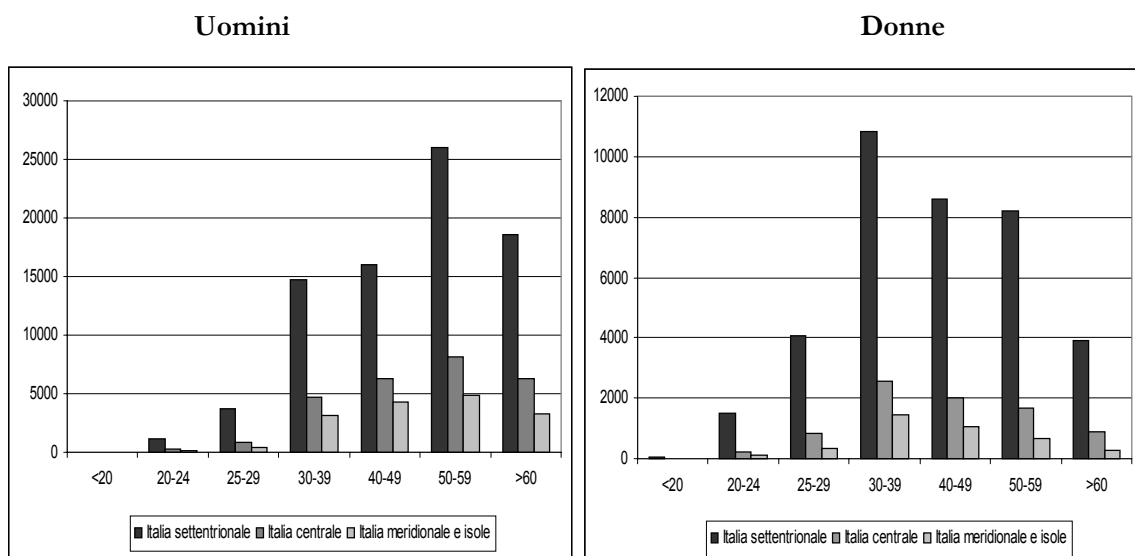
Inoltre, le distribuzioni per età dei lavoratori parasubordinati non presentano, nelle diverse zone del paese, significative variazioni rispetto a quanto riscontrato per la distribuzione complessiva (cfr. tabelle 6 e 7 del par. 4.3)<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Cfr. Borella M., *The Error Structure of Earnings: an Analysis on Italian Longitudinal Data*, Working Paper 7/01, CeRP, 2001.

<sup>19</sup> Nel confronto tra le numerosità nelle diverse classi di età si noti che, nella figura 5 e nelle successive, tali classi non sono omogenee nell'ampiezza. Questa suddivisione, che deriva direttamente dai dati dell'osservatorio dell'INPS, è stata mantenuta al fine di non perdere classi di età nell'analisi del reddito. Ciò forza l'aspetto della distribuzione del numero dei lavoratori per classi di età; tuttavia i commenti proposti sono frutto di un'analisi a partire da classi omogenee, non risentono dunque di questo problema di tipo "grafico".

**Figura 5 Il numero dei parasubordinati con altra copertura nelle zone dell'Italia – 1999**

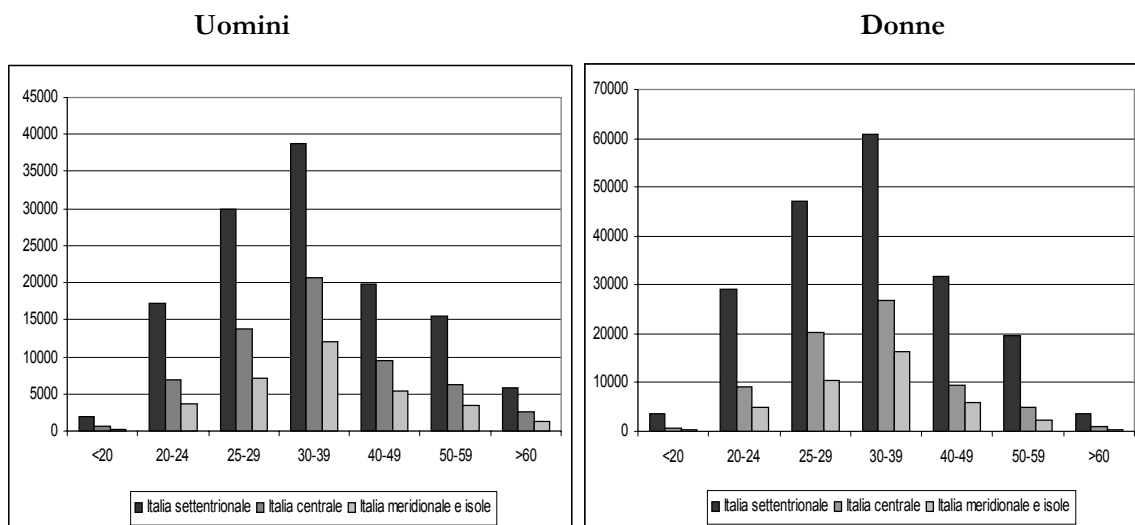


Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati. Nostre elaborazioni.

Le figure 6 e 7 mostrano, la prima con riferimento alla numerosità, la seconda con riferimento ai redditi, i risultati dell'analisi per area geografica relativa ai lavoratori parasubordinati che non svolgono altra attività che dia luogo a copertura previdenziale.

Analogamente a quanto messo in luce precedentemente (cfr. figura 5), si conferma la presenza di un maggior numero di parasubordinati nel Nord rispetto alle restanti aree del paese. Inoltre, tale divario risulta per le donne di maggiore entità che per gli uomini. Si nota tuttavia come la differenza tra donne e uomini sia più contenuta che nel caso di coloro che svolgono già un'attività che dia luogo a copertura previdenziale.

**Figura 6 Il numero dei parasubordinati senza altra copertura nelle zone dell'Italia - 1999**

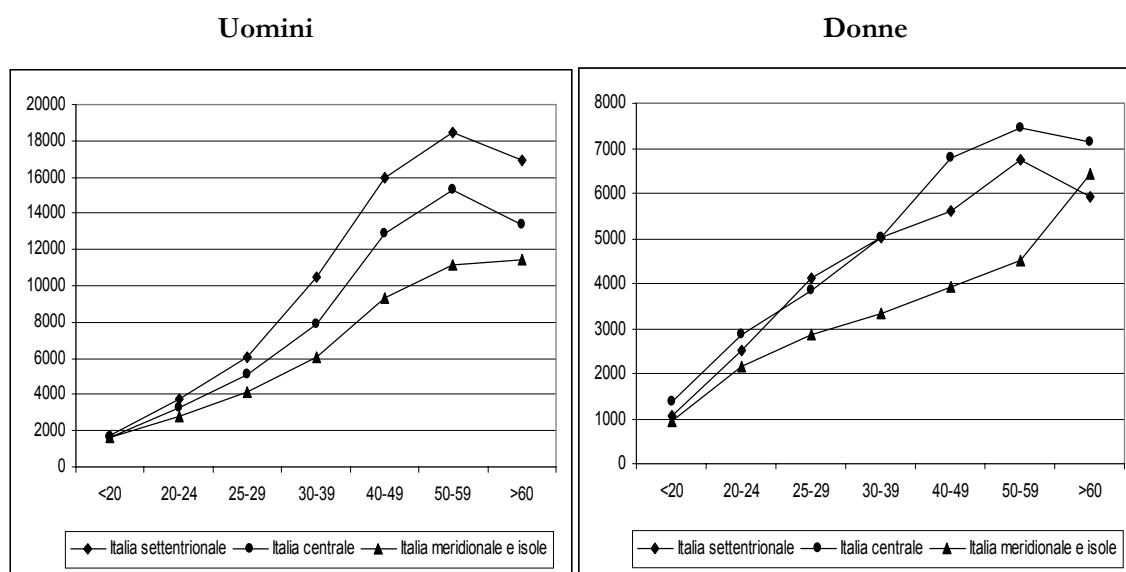


Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati. Nostre elaborazioni.

Così come rilevato per il complesso dei parasubordinati, in ciascuna delle tre aree del paese si conferma la presenza di un numero notevolmente più elevato di donne rispetto agli uomini. Inoltre le distribuzioni per età dei parasubordinati nel Nord, Centro, Sud e isole non presentano significative variazioni rispetto alla distribuzione complessiva.

Una simile analogia con la distribuzione complessiva si rileva anche nell'esame dell'andamento del reddito per classi di età (cfr. figura 7). Limitando l'analisi al caso degli uomini<sup>20</sup>, il confronto della figura 7 con i risultati ottenuti nella figura 4 per l'Italia in generale, mostra come la forma delle distribuzioni nelle tre aree considerate non differisca in modo evidente rispetto a quella media per l'Italia<sup>21</sup>, soprattutto per le classi di età superiori ai 30 anni. Diversamente, il livello del reddito presenta una traslazione verso il basso passando dal Nord, al Centro, al Sud e isole.

**Figura 7 Il reddito dei parasubordinati senza altra copertura nelle zone dell'Italia – 1999**



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

Questi dati rafforzano la base metodologica utilizzata nella stima dei profili longitudinali del reddito per il calcolo della copertura previdenziale (cfr. paragrafo 6.3), assicurando che la dinamica di quest'ultimo non sia influenzata da peculiarità regionali, e giustificando quindi l'utilizzo di valori medi nazionali. Ovviamente, tuttavia, la diversità nei livelli è un elemento da tenere in considerazione nell'interpretazione dei risultati presentati nelle sezioni successive di questo lavoro, dedicate alla stima della copertura previdenziale.

<sup>20</sup> Per quanto riguarda le donne la figura mostra una distribuzione del reddito per età molto simile tra Nord e Centro fino ai 40 anni. Nelle classi di età successive il reddito delle donne del Centro è sistematicamente inferiore a quello del Nord. Nel Sud e isole la distribuzione è invece traslata verso il basso per tutte le classi di età, ad eccezione dell'ultima, peraltro caratterizzata da un numero molto basso di soggetti. Tuttavia, date le peculiarità e le difficoltà di interpretazione dei dati relativi al mercato del lavoro femminile, la stima della copertura previdenziale oggetto dei paragrafi successivi si limiterà al caso degli uomini.

<sup>21</sup> In realtà una forma perfettamente analoga a quella media si riscontra solo nel caso del Centro, mentre nel caso del Nord si rileva una pendenza leggermente superiore e nel Sud e isole una pendenza leggermente inferiore.

La tabella 12 permette un ulteriore approfondimento della diffusione del lavoro parasubordinato nelle diverse regioni d'Italia, mettendo a confronto il numero dei lavoratori parasubordinati con il totale dell'occupazione regionale.

Con l'eccezione di gran parte delle regioni del Sud, che si collocano agli ultimi posti per la presenza del lavoro parasubordinato in rapporto all'occupazione regionale, la tabella non sembra suggerire particolari regolarità che possano derivare da un criterio geografico. Tuttavia, una possibile, benché molto preliminare, interpretazione della classifica proposta, potrebbe essere legata ad un maggiore ricorso al lavoro parasubordinato laddove maggiore è la presenza delle piccole e medie imprese, o della Pubblica Amministrazione, come può indicare la presenza al primo posto del Lazio per gli uomini e del Veneto per le donne.

**Tabella 12 Il lavoro parasubordinato nelle regioni italiane: regioni presentate in ordine decrescente per gli uomini (in % dell'occupazione regionale - anno 1999)**

<b>Regione</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
Lazio	3,22	6,50
Lombardia	2,98	6,36
Umbria	2,18	5,34
Veneto	1,64	6,51
Sardegna	1,60	4,39
Emilia Romagna	1,57	2,86
Toscana	1,52	2,85
Friuli Venezia Giulia	1,45	2,76
Liguria	1,37	2,55
Trentino-Alto Adige	1,35	2,38
Valle d'Aosta	1,26	2,33
Marche	1,23	2,33
Piemonte	1,14	2,51
Abruzzo	1,05	2,47
Puglia	0,90	3,93
Molise	0,89	1,77
Campania	0,80	1,62
Basilicata	0,72	1,74
Calabria	0,61	1,36
Sicilia	0,49	1,56

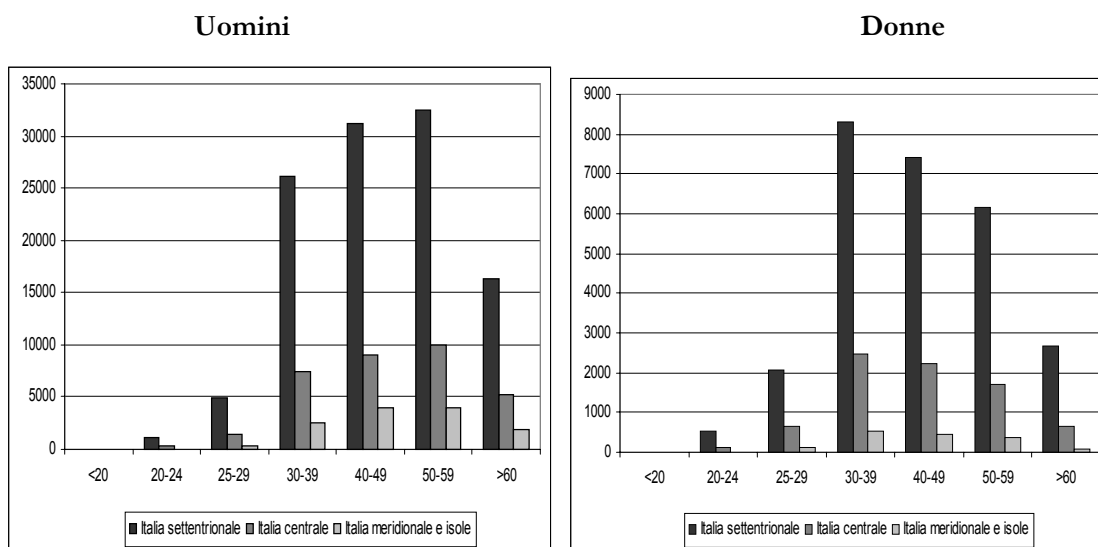
Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati e Istat (2002), Forze di Lavoro, 2001, per i dati sull'occupazione regionale. Nostre elaborazioni.

#### 4.7 *Disaggregazione dei risultati per area geografica: gli amministratori, sindaci e revisori*

Anche per gli ASR la disaggregazione dei risultati per area geografica è stata effettuata per classi di età sia con riferimento alla numerosità, sia con riferimento al reddito.

La figura 8, che presenta il numero di ASR con altra copertura previdenziale, indica come anche gli ASR, analogamente al caso dei parasubordinati, si concentrino prevalentemente nel Nord. Inoltre si nota come le distribuzioni per età degli ASR nelle diverse zone del paese siano conformi a quanto riscontrato per la distribuzione complessiva (cfr. tabelle 8 e 9 del par. 4.4).

**Figura 8 Il numero degli ASR con altra copertura nelle zone dell'Italia - 1999**

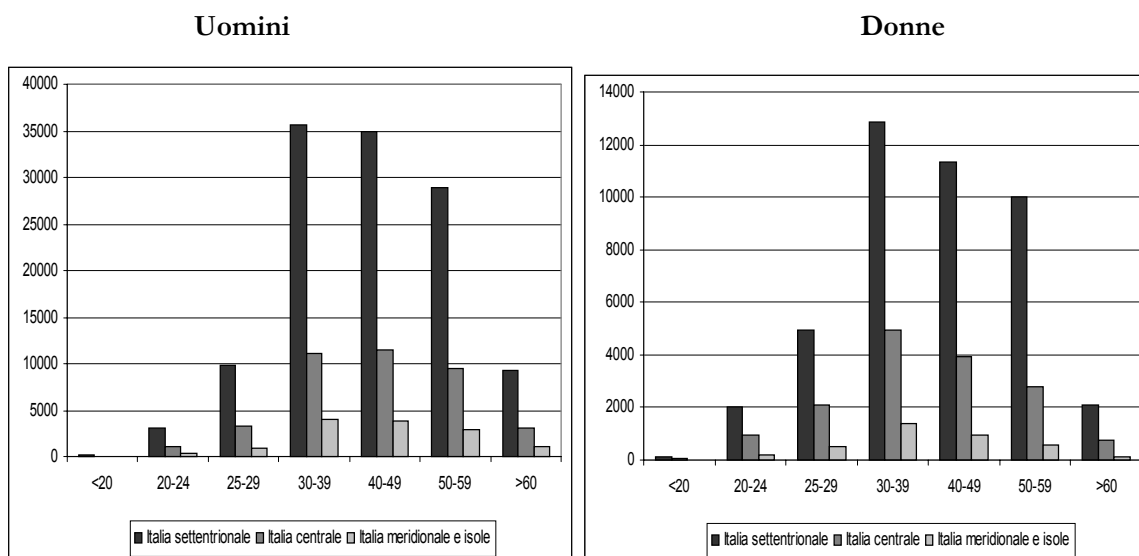


Fonte: Inps (2002), Osservatorio sui lavoratori parasubordinati. Nostre elaborazioni.

Le figure 9 e 10 presentano i risultati dell'analisi per area geografica relativa agli ASR privi di altra copertura previdenziale, rispettivamente con riferimento alla numerosità e ai redditi.

In particolare, la figura 9 conferma la presenza di un maggior numero di ASR nel Nord rispetto alle restanti aree del paese. Così come per il complesso degli ASR, inoltre, in ciascuna delle tre aree si rileva la presenza di un numero notevolmente più elevato di uomini rispetto alle donne, diversamente dal caso dei parasubordinati, dove tale rapporto era inverso. Infine, le distribuzioni per età degli ASR nel Nord, Centro, Sud e isole non presentano significative variazioni rispetto alla distribuzione complessiva.

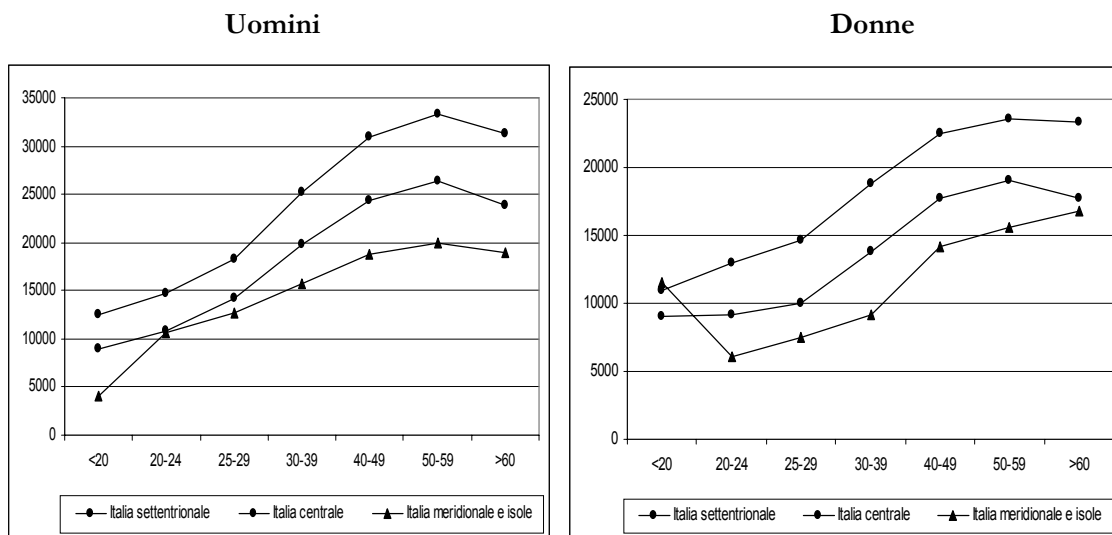
**Figura 9 Il numero degli ASR senza altra copertura nelle zone dell'Italia - 1999**



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

Per quanto riguarda il reddito, una simile analogia con la distribuzione complessiva si rileva anche nell'esame della figura 10. Il confronto della figura 10 con la figura 4 conferma anche per gli ASR come la forma delle distribuzioni nelle tre aree considerate non differisca in modo evidente rispetto a quella media per l'Italia, ad eccezione, per il Sud e isole, della seconda classe di età per gli uomini e della prima per le donne, peraltro caratterizzate da una scarsa numerosità.

**Figura 10 Il reddito degli ASR senza altra copertura nelle zone dell'Italia – 1999**



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

Per il livello del reddito si ripropone una notevole traslazione verso il basso passando dal Nord, al Centro, al Sud e isole. Il confronto con la figura 4 mostra come l'elevato reddito medio degli ASR (uomini) al Nord, unito alla preponderante numerosità, porti la distribuzione media per l'Italia nel suo complesso molto vicino a quella relativa alla sola Italia settentrionale.

La tabella 13 ripropone, per gli ASR, l'approfondimento per regione della diffusione dell'attività in rapporto al totale dell'occupazione regionale. I risultati ottenuti non consentono di individuare particolari regolarità su base geografica, né di formulare ulteriori ipotesi interpretative. Appare comunque utile sottolineare come la Lombardia, che è la regione che, in termini assoluti, raccoglie il maggior numero di parasubordinati, si caratterizzi anche per essere la regione in cui maggiore è l'incidenza degli ASR sul totale dell'occupazione, elemento che non fa che confermare la ben nota importanza di questa regione nella struttura produttiva del paese.

**Tabella 13 Gli ASR nelle regioni italiane: regioni presentate in ordine decrescente per gli uomini (in % dell'occupazione regionale - anno 1999)**

<b>Regione</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
Lombardia	2,38	1,34
Toscana	2,20	1,25
Veneto	1,91	1,07
Emilia Romagna	1,79	0,92
Friuli Venezia Giulia	1,55	0,82
Piemonte	1,40	0,76
Marche	1,36	0,73
Umbria	1,23	0,83
Liguria	1,19	0,68
Lazio	1,17	0,87
Valle d'Aosta	1,01	0,40
Trentino-Alto Adige	0,93	0,36
Abruzzo	0,59	0,34
Molise	0,46	0,22
Sardegna	0,39	0,29
Campania	0,37	0,24
Puglia	0,34	0,23
Basilicata	0,23	0,11
Sicilia	0,21	0,18
Calabria	0,16	0,07

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

## **5 Il costo del lavoro dei lavoratori parasubordinati**

### *5.1 Introduzione: la composizione del costo del lavoro*

Il tema del costo del lavoro ha assunto, soprattutto in anni recenti, un ruolo sempre più importante nel dibattito politico e accademico. E' ormai diffusa l'opinione secondo cui il forte aumento dei contributi sociali verificatosi negli ultimi decenni in Europa sia all'origine di un livello del costo del lavoro che indebolisce la struttura produttiva e causa disoccupazione. In tale contesto, l'elemento su cui, in generale, viene posta maggiore attenzione è il carico fiscale complessivo che ricade sul fattore lavoro, poiché è sulla base di questo che il livello del costo del lavoro per le imprese viene determinato.

La variabile indicata come costo del lavoro comprende, infatti, la somma del salario corrisposto al lavoratore, dei contributi sociali pagati dal lavoratore e dei contributi sociali pagati dal datore di lavoro. Il salario che l'impresa versa al lavoratore, nella figura indicato come retribuzione al netto dei contributi<sup>22</sup>, può essere ulteriormente distinto nelle due componenti costituite dalla retribuzione netta (ossia la cosiddetta "busta paga") e dalle imposte sul reddito. Con il termine retribuzione lorda, invece, si indica il salario valutato al lordo sia delle imposte sui redditi, sia della quota di contributi da versare a carico del lavoratore, e rappresenta la base del calcolo per la determinazione dell'ammontare di

<sup>22</sup> La voce definita come retribuzione al netto dei contributi rappresenta la variabile sulla base della quale sono state effettuate le stime dei profili di reddito di cui al paragrafo precedente.



contributi che il datore di lavoro deve versare in applicazione dell'aliquota prevista dalla normativa<sup>23</sup> a suo carico. La figura che segue esemplifica tali relazioni.

**Figura 11 La composizione del costo del lavoro<sup>24</sup>**

<i>Retribuzione lorda</i>			
<b>Retribuzione netta</b>	<b>Imposte dirette</b>	<b>Contributi a carico dei lavoratori</b>	<b>Contributi a carico dei datori di lavoro</b>
<b>Retribuzione al netto dei contributi</b>			
<i>Costo del lavoro</i>			

Quando si parla di costo del lavoro, è interessante ricordare come un nutrito filone della letteratura economica, che prende le mosse dalle osservazioni di Summers<sup>25</sup>, abbia messo in luce la necessità di fare riferimento a uno specifico quadro teorico, differente da quello utilizzato per l'analisi standard dell'incidenza delle imposte, laddove, nello studio degli effetti della tassazione sul mercato del lavoro, si intenda porre l'attenzione sui contributi sociali. In generale la teoria economica semplifica, infatti, il ragionamento relativo agli effetti della tassazione sul fattore lavoro introducendo l'ipotesi di mercato del lavoro perfettamente competitivo con offerta di lavoro rigida, e considerando, così, solo il caso di traslazione completa sui lavoratori della tassazione. Ciò significa ipotizzare che l'onere contributivo è sopportato in ultima istanza interamente dai lavoratori.

Il carico fiscale sul fattore lavoro può, però, agire sulle decisioni del lavoratore rispetto a quanto lavoro offrire e rispetto a quanto tempo libero avere e, in presenza di rigidità sul mercato del lavoro, questo tipo di imposizione può agire sulle decisioni dell'impresa in relazione a quanto lavoro domandare. Nel primo caso, le imposte sul reddito da lavoro e i contributi sociali, riducendo il vantaggio monetario derivante dal lavorare, possono provocare una contrazione dell'offerta di lavoro in favore del tempo libero. Nel secondo caso, se in presenza di tale tipo di imposizione i lavoratori hanno l'incentivo a contrattare salari più elevati, può aumentare il costo del lavoro per le imprese. A ciò si aggiunge l'aumento diretto del costo del lavoro per le imprese a causa della presenza di contributi sociali a carico dei datori di lavoro, qualora non venga traslato sui

<sup>23</sup> Per i lavoratori iscritti alla Gestione separata e i cui redditi derivino da collaborazione coordinata e continuativa il contributo è per due terzi a carico dell'azienda committente e per un terzo a carico del lavoratore. Se i redditi derivano invece da attività professionale il contributo è completamente a carico del professionista. Per i lavoratori dipendenti l'aliquota complessiva del 32,7% è suddivisa per l'8,89% a carico del lavoratore e per il restante 23,81% a carico del datore di lavoro. Perciò, considerata pari a 100 la retribuzione lorda, per un lavoratore dipendente il contributo a carico del lavoratore sarà pari a 8,89 (quindi la retribuzione al netto dei contributi, su cui applicare la tassazione del reddito, sarà pari a 91,11), quello a carico del datore di lavoro sarà pari a 23,81, essendo quindi il costo del lavoro pari a 123,81. Per un lavoratore parasubordinato senza altra copertura previdenziale, nel 1999 la normativa prevedeva l'applicazione delle aliquote contributive previste per quell'anno al 95% della retribuzione al netto dei contributi.

<sup>24</sup> In realtà, per l'Italia, lo schema generale presentato nella figura dovrebbe comprendere un'ulteriore voce nella composizione del costo del lavoro per tenere conto del TFR, per cui nel nostro paese è previsto il pagamento di un'aliquota del 7,41%.

<sup>25</sup> Summers L. H., 1989, *Some simple economics of mandated benefits*, American Economic Association Papers and Proceedings, 79.

lavoratori in termini di salari di equilibrio più bassi a causa di eventuali rigidità sul mercato del lavoro imposte dalla presenza dei sindacati, da istituti quali il salario minimo, o dai tempi della contrattazione collettiva. L'effetto di questi meccanismi può condurre a una contrazione della domanda di lavoro con il conseguente spostamento verso l'impiego di forme di produzione a maggiore uso intensivo di capitale.

La conclusione di tale ragionamento porta molti autori<sup>26</sup> a sostenere la necessità di abbassare il peso del cuneo fiscale sul lavoro al fine di ottenere significativi aumenti, sia nell'offerta sia nella domanda di lavoro, incrementando, così, da un lato la produzione e dall'altro l'occupazione. Nello stesso contesto, alcuni sottolineano come un'altra plausibile reazione delle imprese possa configurarsi nel ricorso al mercato del lavoro sommerso.

La risposta offerta in letteratura a tali argomentazioni mette in luce come l'elemento chiave di tale approccio si fondi sull'osservazione che i contributi sociali, in effetti generalmente la componente più onerosa della tassazione sul reddito, vengono in realtà corrisposti per finanziare la copertura previdenziale dei lavoratori stessi. Quando tali contributi sono utilizzati direttamente per determinare l'ammontare della pensione del lavoratore, come nel caso di un sistema contributivo puro, il rapporto uno a uno che lega i contributi ai benefici in termini di copertura previdenziale deve essere esplicitamente compreso nel modello. In quest'ottica, il lavoratore, valutando il beneficio di una futura maggiore pensione finanziato dal pagamento dei contributi, in presenza di un aumento dell'aliquota contributiva accetterà un salario proporzionalmente inferiore. Conseguentemente il costo del lavoro al netto dei contributi a carico del datore di lavoro, non aumenterà, come avviene invece in un modello standard, e non si verificherà, perciò, alcuna riduzione della domanda di lavoro. Quindi, tanto più diretto sarà il legame tra contributi versati e benefici ricevuti prevista dal sistema previdenziale, tanto più ciò si tradurrà in un contenimento degli effetti sulla disoccupazione di un aumento del carico fiscale sul fattore lavoro a fini previdenziali.

In questo senso, perciò, a prescindere dalle elasticità di domanda e di offerta, quando si analizzano gli effetti dei contributi sociali è necessario considerare sia il grado con cui i benefici vengono erogati ai soli lavoratori che hanno contribuito al pagamento dei contributi stessi, sia il grado con cui i contributi versati sono legati ai benefici ottenuti. Qualora i contributi venissero utilizzati per finanziare benefici erogati a tutti i cittadini, i lavoratori non sarebbero disposti ad accettare salari più bassi, così come non lo sarebbero se valutassero i vantaggi collegati ai benefici erogati al di sotto del costo sostenuto dal datore di lavoro. In conclusione, i contributi versati, poiché costituiscono risparmio previdenziale, secondo tale approccio, vengono in sostanza considerati sostituti<sup>27</sup> di una porzione del salario e rappresentano parte della ricchezza vitale complessiva del lavoratore.

## 5.2 *Il costo del lavoro dei lavoratori parasubordinati e quello dei lavoratori dipendenti*

Sovente ci si riferisce al costo del lavoro in relazione ai suoi effetti dal punto di vista della competitività delle imprese e, conseguentemente, della loro domanda di lavoro. Ma,

---

<sup>26</sup> Per una rassegna della letteratura su questo tema vedi Segre G. (2002), *Contributi sociali e costo del lavoro: una correlazione di difficile interpretazione*, CeRP Argomenti di discussione 2/02.

<sup>27</sup> Tali argomentazioni valgono a meno di riflessioni sulla presenza di vincoli di liquidità stringenti, presumibilmente spesso presenti per i lavoratori in età più giovane. Inoltre, il modello prescinde da ogni argomentazione rispetto alle possibili rigidità del mercato del lavoro, soprattutto in relazione alla presenza di un salario minimo.

come evidenziato sopra, il costo del lavoro costituisce anche la sintesi degli elementi che compongono le risorse vitali a disposizione del lavoratore, ed è questo il punto di vista rilevante per la nostra analisi.

La componente del costo del lavoro costituita dal salario al netto dei contributi rappresenta per il lavoratore quanto, una volta sottratte le imposte sui redditi, può essere discrezionalmente destinato a consumo immediato, o risparmiato per il consumo futuro o per motivi ereditari. La parte costituita dai contributi previdenziali, siano essi a carico del lavoratore o a carico del datore di lavoro, rappresenta per il lavoratore una forma di risparmio obbligatorio che si tradurrà in rendita nell'età anziana.

Nella prospettiva di un'analisi delle risorse a disposizione del lavoratore tale distinzione presenta un certo rilievo, in quanto definisce la natura di queste ultime in ragione della maggiore o minore discrezionalità che è lasciata al lavoratore nella loro destinazione. Infatti i contributi a scopo previdenziale, in quanto vincolati al sistema pubblico a ripartizione, sono caratterizzati da una remunerazione definita dalla normativa previdenziale, nel caso italiano pari alla media quinquennale della crescita del PIL.

I valori che compongono il costo del lavoro in Italia sono diversi a seconda che si riferiscano ai lavoratori dipendenti o ai lavoratori parasubordinati. Dalle considerazioni appena esposte discende che tale diversità è ascrivibile in parte alla differenza nelle aliquote contributive, imposte dalla normativa in ragione del 32,7% per i dipendenti e pari a un valore massimo del 19% per i parasubordinati (Cfr. tabella 4), e in parte alla differenza nei livelli retributivi.

A titolo di esempio, la tabella che segue illustra il costo del lavoro relativo ai lavoratori parasubordinati, al fine di evidenziarne le differenze rispetto a quello dei lavoratori dipendenti.

**Tabella 14 Le differenze nel costo del lavoro dei parasubordinati e dei lavoratori dipendenti (uomini, 1999 – in percentuale e in euro a prezzi 1999)**

Classi di età	Costo del lavoro dei parasubordinati	Differenza del costo del lavoro rispetto ai dipendenti	Quota dovuta alla differenza del salario al netto dei contributi	Quota dovuta ai contributi a carico del lavoratore	Quota dovuta ai contributi a carico del datore di lavoro
<20	<b>1.879</b>	- 8.267	70%	8%	22%
20-24	<b>3.916</b>	- 10.803	68%	8%	24%
25-29	<b>6.156</b>	- 12.205	66%	9%	25%
30-39	<b>9.825</b>	- 14.282	63%	10%	27%
40-49	<b>14.781</b>	- 13.434	57%	11%	32%
50-59	<b>17.231</b>	- 12.799	53%	12%	35%
>60	<b>15.657</b>	- 8.633	46%	13%	41%

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

Leggendo la tabella 12 per righe si nota che la differenza nel costo del lavoro oscilla tra circa 14.000 e circa 8.000 Euro in meno per i lavoratori parasubordinati, tuttavia non è presente alcuna regolarità nell'andamento dei valori calcolati in funzione dell'età, pur in presenza di un livello del costo del lavoro costantemente crescente (a meno dell'ultima classe di età) per i parasubordinati. Per contro, nella scomposizione della differenza di costo del lavoro nei suoi elementi costitutivi è identificabile una tendenza alla riduzione

della quota dovuta al differenziale retributivo. Tale quota, pari circa il 70% per le prime due classi di età, per la classe 30-39, la più numerosa per i parasubordinati senza altra copertura previdenziale, scende al 63%, raggiungendo per coloro che hanno più di 60 anni il 46%.

Occorre precisare che la tabella 12 è riportata a scopo puramente indicativo in quanto, con i dati a nostra disposizione, non è possibile risalire al numero di ore effettivamente lavorate da parte dei parasubordinati nel corso dell'anno. Il costo del lavoro è stato infatti stimato a partire dai contributi effettivamente versati nell'anno alla Gestione separata, per cui l'esistenza di un certo numero, presumibilmente non irrilevante, di posizioni occupazionali a tempo parziale, conduce a una sottostima dei livelli del reddito annuo. Questo rende difficoltoso il confronto con i valori del costo del lavoro calcolati per i lavoratori dipendenti, che sono basati su redditi annui corrispondenti a posizioni lavorative a tempo pieno.

Tuttavia, tale osservazione, pur assumendo una dimensione significativa dal punto di vista della stima dei costi unitari del lavoro per le imprese, non risulta rilevante in relazione all'analisi della copertura previdenziale dei parasubordinati. Infatti, se il minore onere per l'impresa può essere semplicemente dovuto a un ridotto numero di ore lavorative impiegate, e non a un minore costo orario, dal punto di vista del lavoratore tale minore onere si traduce comunque in una ridotta copertura previdenziale, essendo quest'ultima determinata in funzione dei contributi effettivamente versati.

## **6 La pensione dei lavoratori iscritti alla Gestione separata**

### *6.1 Introduzione*

L'introduzione della Gestione separata per i lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa 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, si versano subito, mentre le pensioni si pagheranno 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.

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 mira evidentemente 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 agli aspetti puramente teorici, occorre valutare quanto la Gestione separata sia idonea, per le sue caratteristiche e per le caratteristiche di coloro che vi sono coinvolti, a garantire adeguata copertura ai collaboratori coordinati e continuativi.

Nei paragrafi che seguiranno verranno esaminate le caratteristiche della Gestione e si cercherà di stimare quale livello di copertura essa sia in grado di garantire.

## 6.2 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>28</sup>.

La formula contributiva per il calcolo della pensione, introdotta con la legge n. 335 del 1995, ne lega il livello all'ammontare dei contributi versati nell'arco di tutta la vita lavorativa. In particolare l'importo della pensione viene determinato moltiplicando un "montante contributivo individuale" per un "coefficiente di trasformazione" legato all'età dell'assicurato al momento del pensionamento.

Giacché il sistema di finanziamento della Gestione rimane a ripartizione, ossia i contributi versati non vengono obbligatoriamente investiti e capitalizzati, ma vengono destinati alla liquidazione delle prestazioni in essere, il montante contributivo individuale è un valore figurativo, al quale non fa riscontro alcun accumulo di riserve. Esso è determinato rivalutando alla fine di ogni anno il capitale nozionale, costituito dai contributi versati fino a quell'anno e dal rendimento di tali contributi, ad un tasso pari alla variazione media del Pil del quinquennio precedente.

Al momento della liquidazione della pensione, il montante contributivo individuale, così ottenuto, viene moltiplicato per un coefficiente di trasformazione, che aumenta proporzionalmente rispetto all'età di pensionamento, come risulta dalla tabella che segue.

**Tabella 15 I coefficienti di trasformazione**

Età di pensionamento	Coefficiente di trasformazione
57 anni	4,720%
58 anni	4,860%
59 anni	5,006%
60 anni	5,163%
61 anni	5,334%
62 anni	5,514%
63 anni	5,706%
64 anni	5,911%
65 anni	6,136%

Il valore del coefficiente di trasformazione è pari all'inverso del valore di una rendita unitaria reversibile calcolato considerando un tasso di interesse pari all'1,5% e le tavole di sopravvivenza Istat 1990, nell'ipotesi che il nucleo familiare sia composto da una coppia ove la moglie sia di tre anni più giovane rispetto al marito. Tale coefficiente è dunque determinato in modo da garantire l'equivalenza attuariale tra il montante dei contributi versati durante la vita lavorativa e il flusso dei benefici percepiti durante il pensionamento. I coefficienti di trasformazione vengono ricalcolati ogni dieci anni dal Ministero del Lavoro sulla base dell'andamento del PIL e dell'evoluzione della mortalità, sentite le Commissioni parlamentari e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

---

<sup>28</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>29</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, come già ampiamente messo in luce nei paragrafi precedenti, ha investito tutte le classi di età, e questo ha reso necessarie alcune norme specifiche, in considerazione dell'età particolarmente anziana di alcuni degli iscritti. In particolare, l'iscrizione alla Gestione separata è facoltativa per chi ha più di 65 anni all'inizio dell'assicurazione; per coloro che hanno raggiunto tale età tra il 1996 e il 2000 è stata prevista la possibilità di richiedere la cancellazione; mentre per chi, con almeno 60 anni, ha cessato nello stesso quinquennio l'attività lavorativa senza aver maturato il diritto alla pensione, è stata prevista la possibilità di richiedere la restituzione dei contributi, maggiorati di un interesse composto del 4,5% annuo.

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

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

---

<sup>29</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.

### 6.3 La pensione dei parasubordinati

La pensione dei parasubordinati è calcolata nella tabella 14 utilizzando il modello di simulazione del CeRP<sup>30</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>31</sup>.

La tabella mostra i valori della pensione annuale calcolata nell'ipotesi di inizio dell'attività lavorativa nel 1996, anno di istituzione della Gestione separata. Sono stati considerati alcuni soggetti rappresentativi, identificati sulla base del valore centrale di classe per ciascuna delle classi di età dell'archivio Inps del 1999, unico anno per cui sono disponibili i valori sulla base dei quali stimare i profili di reddito. A tale valore sono stati sottratti tre anni per riportarlo al 1996, al fine di fare coincidere l'inizio della carriera lavorativa con l'inizio della contribuzione alla Gestione separata. In tal modo si intende rappresentare la copertura previdenziale ottenuta in base alle regole vigenti da individui di diverse età che appartengono al mercato del lavoro solo sulla base di un contratto atipico.

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. 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 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. In un primo tempo, 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 4.5), 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, la prima definita dall'applicazione della progressione prevista dall'attuale normativa per le aliquote di computo, la seconda facendo riferimento, per il calcolo, direttamente dell'aliquota del 20% prevista a regime.

I risultati ottenuti indicano che la copertura previdenziale, in quasi tutti gli esempi, risulta inferiore a quella fornita dall'assegno sociale, che, valutato ai prezzi del 1999, risulta

---

<sup>30</sup> Cfr. Fornero E. e Castellino O., a cura di (2001), *La riforma del sistema previdenziale italiano*, Il Mulino, Bologna.

<sup>31</sup> A cui, per l'effettivo calcolo della pensione, corrisponde, come già evidenziato nel paragrafo 3.1, un'aliquota di computo del 20%.

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

**Tabella 16 La pensione dei parasubordinati privi di altra copertura: alcuni esempi (Euro a prezzi 1999)**

		<i>Esempi per iscrizioni in età "precoce"</i>		<i>Esempi per iscrizioni in età "tipica" (*)</i>		<i>Esempi per iscrizioni in età "avanzata" (*)</i>	
		<i>14 anni</i>	<i>19 anni</i>	<i>24 anni</i>	<i>32 anni</i>	<i>42 anni</i>	<i>52 anni</i>
<i>Età di iscrizione nel 1996</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.

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 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. Inoltre, nel caso dei 24 anni di età, è comunque necessaria un'anzianità pari ad almeno 40 anni; infatti, considerando l'esempio, pur ragionevolmente rappresentativo di pensionamento a un'età prossima ai 60 anni, con 35 anni di anzianità contributiva, il livello della pensione è 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 va tuttavia completata. Infatti i valori riportati nella tabella precedente si riferiscono alla copertura previdenziale maturata da un soggetto la cui intera carriera lavorativa sia svolta come parasubordinato. E' però ragionevole ipotizzare che il lavoro parasubordinato non rappresenti una forma di appartenenza permanente al mercato del lavoro. Per i più giovani esso può rappresentare una modalità di ingresso nel mondo del



lavoro, a cui può seguire una prosecuzione di carriera con un inquadramento contrattuale come lavoratore dipendente. Viceversa, per le classi di età più anziane, il lavoro parasubordinato può costituire una forma di uscita graduale dal mondo del lavoro, a cui non necessariamente si accompagnino particolari variazioni nelle modalità di esercizio dell'attività lavorativa; si può quindi per esse ipotizzare una sostanziale stabilità della retribuzione al netto dei contributi.

Nella tabella 15 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 17 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>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>	
<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: \* 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>32</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 14. 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.

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

<sup>32</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.

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 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, come già ricordato, 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.

#### 6.4 *La pensione degli amministratori, sindaci e revisori*

La proposta di legge delega in materia previdenziale, presentata dall'attuale Governo all'esame del Parlamento, all'articolo 1, comma 2, lettera e, prevede di *“ridefinire il trattamento previdenziale dei lavoratori iscritti alla gestione di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (la Gestione separata, n.d.r.), prevedendo l'applicazione graduale delle aliquote vigenti per i lavoratori iscritti alla gestione commercianti presso l'Inps, relativamente ai lavoratori non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria; escludere dall'elevazione dell'aliquota coloro che ricoprono incarichi di amministratore, sindaco o revisore di società (...)*”.

La tabella 16 riporta il calcolo della copertura previdenziale della categoria degli amministratori, sindaci e revisori secondo la normativa vigente e nelle ipotesi che l'aliquota di finanziamento a regime sia alternativamente quella prevista per tutti i lavoratori iscritti alla Gestione separata (il 19%) oppure quella risultante dall'approvazione della proposta di delega (il 14%). I valori ottenuti indicano che, anche nel caso di aliquota bloccata al 14%, il livello di copertura offerto dalla Gestione separata agli ASR è, in tutti gli esempi significativi<sup>33</sup>, ampiamente superiore al livello minimo pari a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale stabilito per consentire la liquidazione della pensione.

---

<sup>33</sup> Negli esempi presentati nella tabella l'unica eccezione riguarda i lavoratori con iscrizione ad un'età pari a 52 anni, che rappresenta in realtà una situazione scarsamente indicativa in conseguenza del ridotto numero degli anni di contribuzione. Rispetto alla analoga tabella 14, calcolata per i parasubordinati, nel caso degli ASR si sono omessi i risultati relativi ai lavoratori con iscrizione a 14 anni a causa della scarsa numerosità dei soggetti sulla base dei quali sono state fatte le stime del reddito per tale classe di età e della presumibile non rappresentatività di soggetti che svolgano l'attività di amministratore, sindaco o revisore in così giovane età ai fini della determinazione del susseguente profilo di carriera.

**Tabella 18 La pensione degli ASR privi di altra copertura: alcuni esempi  
(Euro a prezzi 1999)**

		<i>Esempio di iscrizione 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>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>	6.747	9.373		9.891	4.844
	<i>anz. 40</i>	8.756	13.432	14.041		
<b>Aliquota al 14%</b>	<i>anz. 35</i>	<b>5.513</b>	<b>7.548</b>	<b>11.379</b>	<b>8.371</b>	<b>4.546</b>
	<i>anz. 40</i>	<b>7.071</b>	<b>10.693</b>			
<b>Aliquota a regime</b>	<i>anz. 35</i>	7.482	10.244		11.361	6.169
	<i>anz. 40</i>	9.596	14.512	15.443		

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.

L'esclusione prevista dalla proposta di delega può essere giustificata sulla base di due ragioni. Un primo elemento di riflessione è caratterizzato dalla possibilità che nei confronti della categoria degli amministratori, sindaci e revisori sia meno pressante l'esigenza di assicurare un intervento di tutela paternalistica rivolto a mantenere il profilo del reddito e dei consumi a livelli adeguati nell'età anziana. Questo anche in considerazione dei livelli medi del reddito di tali categorie di lavoratori soggette all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata. Per essi si palesa, come appena illustrato, una sostanziale differenza nel grado di copertura raggiunto già con aliquote inferiori al 19% rispetto a quanto si è verificato caratterizzare i lavoratori parasubordinati.

In secondo luogo, sempre in conseguenza degli elevati livelli medi del reddito degli ASR, la Gestione separata può configurare, specialmente nei loro confronti, un disegno previdenziale caratterizzato da una maggiore modernità rispetto a quanto non accada per i lavoratori dipendenti. Questi ultimi sono legati al sistema a ripartizione per una quota consistente del loro reddito (il 32,7 %), nell'ottica di fornire loro una copertura previdenziale adeguata a soddisfare in modo tendenzialmente completo le esigenze di consumo nell'età anziana. Questa prospettiva è proprio quella che negli anni recenti è stata indebolita dai problemi sofferti dai sistemi a ripartizione. Al contrario, per gli ASR, la copertura pubblica, in conseguenza della ridotta aliquota contributiva, si assesta su livelli notevolmente inferiori, ma delineandosi comunque come uno strumento idoneo a costituire una *safety net* contro la povertà nell'età anziana. La stessa ridotta aliquota contributiva può costituire inoltre il fondamento di un portafoglio previdenziale più equilibrato, consentendo una certa discrezionalità nella scelta degli strumenti di previdenza integrativa da affiancare alla copertura fornita dal sistema a ripartizione.

## 7 La Gestione separata tra ripartizione e capitalizzazione

### 7.1 *La via dell'opting out verso un sistema a più pilastri*

Viene spesso sostenuta, in particolare con riferimento agli Stati Uniti<sup>34</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>35</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 del mercato finanziario rispetto alla crescita della massa salariale sembra non essere così certa, specialmente in Europa, e sembra dunque più prudente un "portafoglio misto" che consenta un profilo ottimale rischio-rendimento.

Un modo per realizzare una graduale transizione verso il sistema misto è costituito dall'*opting out*; tale metodo consiste nel consentire ai lavoratori di dirottare parte dei contributi che sarebbero dovuti al sistema a ripartizione verso un fondo pensione (a capitalizzazione); i lavoratori otterrebbero alla fine della carriera 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.

### 7.2 *La Gestione separata come "safety net" in un portafoglio previdenziale equilibrato*

Quanto sopra esposto, unito alle considerazioni svolte per gli ASR nel paragrafo 6.4, 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 implica la considerazione delle varie attività che confluiscono nella Gestione separata come forme occupazionali, particolarmente adatte a soddisfare le esigenze di flessibilità del mercato del lavoro attuale, che si rivelano anche caratterizzate da

---

<sup>34</sup> Vedi ad esempio i lavori di Feldstein M., (1995) *Would Privatising 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>35</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.

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, ed è su questo punto che i dati messi in luce nei paragrafi precedenti destano alcune perplessità. Inoltre, accanto a tutte queste considerazioni, non può essere trascurato l'aspetto della precarizzazione che accompagna il diffondersi delle figure lavorative ispirate alla flessibilità.

Se per gli amministratori, sindaci e revisori, come già anticipato, il livello del reddito è probabilmente sufficiente ad affiancare strumenti di previdenza integrativa alla copertura minima obbligatoria garantita dalla Gestione separata, per i lavoratori parasubordinati il problema è più complesso. Nel loro caso, infatti, i livelli di reddito appaiono assolutamente inadeguati a garantire una sia pur piccola discrezionalità nella destinazione delle risorse disponibili tra consumo e risparmio.

Per i lavoratori parasubordinati si configura 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. grafico 4), ma il grado di discrezionalità loro lasciato nella scelta della destinazione del risparmio previdenziale è decisamente ridotto, essendo l'aliquota contributiva di finanziamento pari a ben il 32,7%. E' la combinazione congiunta di *elevata aliquota e comparativamente elevato reddito*, che si contrappone alla *bassa aliquota e basso reddito* dei lavoratori parasubordinati, che origina per i lavoratori dipendenti adeguati livelli di copertura previdenziale (cfr. tabella 15) 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 che i lavoratori parasubordinati dovrebbero trarre dal proprio lavoro affinché, pur in presenza di una maggiore libertà di investimento, non si venga a determinare nel mercato del lavoro 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 costituito dal confronto tra la complessiva dotazione di risorse vitali, data dall'insieme del reddito da lavoro e della ricchezza previdenziale accumulata, a disposizione dei lavoratori. In particolare la nostra ipotesi di lavoro suppone che essa debba essere almeno pari a quella che è garantita, con una minore discrezionalità nella destinazione del risparmio previdenziale, ai lavoratori 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:

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

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 a carico, rispettivamente, del lavoratore e del datore di lavoro,  $r$  è il rendimento dei mercati finanziari e  $g$  il tasso di crescita della massa salariale. Poiché la formula di calcolo della pensione basata sul sistema contributivo è attuarialmente equa, nella formula descritta non è inclusa esplicitamente la pensione in quanto il flusso di benefici pensionistici risulta semplicemente pari al 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:

$$W_{parasub.} = W_{dip.}$$

L'applicazione di tale ipotesi all'attuale assetto normativo previsto per i lavoratori dipendenti mette in luce come, dati i profili del reddito medio stimati nel paragrafo 4.3, la ricchezza vitale dei lavoratori dipendenti sia attualmente molto superiore a quella dei parasubordinati. La seconda colonna della tabella 19 presenta questo dato in funzione di diversi scenari sul tasso di rendimento dei mercati finanziari. Essa ci dice, per esempio, che 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 è pari a circa il 47% di quella di un lavoratore dipendente.

Per il calcolo dei valori presentati nella tabella 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, che la normativa riconosce come rendimento implicito del sistema contributivo. A fronte di tale ipotesi si sono considerate 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. E' inoltre stato aggiunto uno scenario con rendimento dei mercati finanziari pari al 10% al fine di determinare l'andamento delle variabili considerate per valori estremi del differenziale di rendimento.

**Tabella 19 Condizioni per l'uguaglianza della ricchezza vitale tra lavoratori parasubordinati e lavoratori dipendenti**

*(g=1,5%, aliquota di finanziamento per la Gestione separata costante al 19%)*

<i>Tasso di interesse r</i>	<i>Ricchezza vitale dei paras. espressa in % rispetto a quella dei dipendenti sulla base delle stime del reddito</i>	<i>Incremento della retribuzione al netto dei contributi dei paras. rispetto a quella dei dip. necessario per avere la stessa ricchezza vitale</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%
10,0 %	51,15 %	2,58 %	8.62%

Per ciascun livello del tasso di interesse, e a fronte della differenza di ricchezza vitale tra lavoratori dipendenti e lavoratori parasubordinati, la tabella mostra due indicatori, calcolati nell'ipotesi di aliquota contributiva a regime (quindi pari al 19% per l'aliquota di finanziamento) per i lavoratori iscritti alla Gestione separata. Il primo è costituito dall'incremento percentuale del reddito (al netto dei contributi) dei lavoratori parasubordinati rispetto a quello dei dipendenti, necessario per 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 la differenza tra l'aliquota contributiva complessiva relativa ai lavoratori parasubordinati e quella relativa ai lavoratori dipendenti<sup>36</sup>. Ciò indica la necessità di remunerare i lavoratori parasubordinati con una retribuzione al netto dei contributi di circa il 12% superiore rispetto a quella dei dipendenti, al fine di mantenere l'uguaglianza tra le due categorie di lavoratori. I valori calcolati in relazione ad altri tassi di interesse vanno diminuendo 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 quantifica gli effetti in termini di costo del lavoro della differente struttura contributiva tra i lavoratori parasubordinati e i lavoratori dipendenti. I valori, calcolati per diversi livelli del tasso di interesse, sono riportati nell'ultima colonna della tabella. Essi sono costituiti dalla differenza percentuale del costo del lavoro tra lavoratori parasubordinati e lavoratori dipendenti, nel caso in cui la retribuzione dei parasubordinati al netto dei contributi sia incrementata, rispetto a quella

<sup>36</sup> In termini formali la differenza percentuale nella retribuzione è pari a: 
$$\frac{1 + \tau_{dip,1} + \tau_{dip,2}}{1 + \tau_{paras,1} + \tau_{paras,2}} \cdot \frac{1 - \tau_{paras,1}}{1 - \tau_{dip,1}}$$

dei lavoratori dipendenti, dell'ammontare indicato nella colonna precedente. 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 a quello relativo ai lavoratori dipendenti. Tale risultato si ottiene nonostante la retribuzione al netto dei contributi sia più alta per i parasubordinati rispetto ai dipendenti, in modo da garantire comunque tra le due categorie di lavoratori l'uguaglianza della ricchezza vitale complessiva.

## 8 Conclusioni

Il diffondersi del lavoro atipico quale forma diffusa impiego 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 tracciato i tratti fondamentali che caratterizzano i lavoratori iscritti alla Gestione separata, istituita presso l'Inps a partire dal 1996 a tutela di questo tipo di lavoratori, la trattazione è stata sviluppata in questo rapporto secondo la prospettiva della copertura previdenziale.

Tale approccio è stato adottato anche nell'intento di dare una prima valutazione delle misure, contenute nel disegno di legge delega al Governo, che confermano l'aumento (già previsto, peraltro, nella legge 449 del 1997, poi modificata dalla legge 488 del 1999) dell'aliquota contributiva per i collaboratori, in modo da uniformarla a quella dei lavoratori autonomi, ma che escludono in modo esplicito coloro che svolgono l'attività di amministratore, sindaco o revisore di società.

L'analisi proposta è stata condotta facendo implicito riferimento a quello che dovrebbe essere un buon "disegno previdenziale" e alle caratteristiche che esso dovrebbe avere. In primo luogo esso deve rispondere a criteri di economicità, di equità intragenerazionale e intergenerazionale e di sostenibilità finanziaria (con riferimento non soltanto al breve/medio periodo, ma anche al lungo periodo) e in secondo luogo deve soddisfare il principio secondo cui dovrebbe essere consentita, nonché favorita, un'appropriata diversificazione delle fonti di reddito su cui i soggetti possono fare conto nell'età anziana (fondo pensione e conto pensionistico individuale).

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 principali. 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.

Se sembra coerente con il disegno attuale della previdenza pubblica in Italia che venga esteso anche ai lavoratori atipici l'obbligo di contribuzione e la relativa copertura, si è approfondito il principio in base al quale si possa ritenere ragionevole introdurre limitazioni alla contribuzione di alcune categorie. I calcoli mostrano che, data la ridotta aliquota contributiva e, per i lavoratori parasubordinati non amministratori, dati i modesti livelli del reddito, la copertura offerta dalla Gestione separata non si discosta molto dalla copertura



minima garantita dall'assegno sociale Per i lavoratori parasubordinati in particolare, infatti, 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. In applicazione della medesima logica, i dati sembrano suggerire, invece, una valutazione diversa del problema per amministratori, sindaci e revisori.

Le diverse attività che confluiscono nella Gestione separata possono essere considerate differientemente in funzione della maggiore o minore libertà nel decidere le strategie di investimento del risparmio previdenziale. Tale libertà non può essere però separata dalla necessità di disporre di adeguati livelli di reddito, ed è su questo punto che i dati messi in luce nei paragrafi precedenti destano alcune perplessità. Se per gli amministratori, sindaci e revisori, il livello del reddito è probabilmente sufficiente ad affiancare strumenti di previdenza integrativa alla copertura minima obbligatoria garantita dalla Gestione separata, per i lavoratori parasubordinati il problema è più complesso.

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

Un'ultima riflessione riguarda le categorie di lavoratori iscritti alla Gestione separata per le quali esista già un'altra forma di copertura previdenziale, pubblica o professionale (i lavoratori con aliquota al 10%). Data la natura parziale delle informazioni disponibili circa il loro reddito complessivo e la loro condizione professionale, non sono state possibili valutazioni analitiche sul livello di copertura previdenziale che li caratterizza. Su tali categorie, tuttavia, è possibile svolgere una serie di considerazioni tese, se non altro, a metterne in luce la peculiare collocazione all'interno del disegno previdenziale complessivo. Quando si consideri la partecipazione al sistema previdenziale pubblico come il soddisfacimento dell'esigenza di fornire al soggetto una copertura di base, da integrarsi con la partecipazione a schemi privati, allora la copertura addizionale su redditi da collaborazioni e attività professionale si giustifica assai poco e dovrebbe essere lasciata alla discrezionalità del singolo la decisione di come impiegare il reddito derivante da un'attività aggiuntiva. E ciò è tanto più vero quanto più il sistema sia di tipo contributivo e quindi fondato su principi di equità attuariale che traducono direttamente i contributi versati durante la vita lavorativa in pensione per l'età anziana. Se si intende, invece, il sistema pubblico come un istituto caratterizzato da elementi di solidarietà e redistribuzione a favore delle classi meno abbienti, esonerare dall'iscrizione alla Gestione separata i collaboratori già coperti da altre forme di previdenza pubblica (così come optare per l'applicazione a loro favore di un'aliquota più bassa) introduce elementi di iniquità scarsamente condivisibili. Si configura infatti una situazione in cui vengono favoriti coloro che, a parità di reddito complessivo, abbiano una composizione di esso diversificata nelle fonti e quindi, nella

fattispecie, tassata ad aliquota al 10% per la parte del reddito proveniente da attività assoggettate all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata. In questo senso il criterio da adottare dovrebbe essere quello della semplice applicazione di un massimale contributivo al complesso dei redditi, al di sotto del quale l'aliquota sia però la medesima.