

Piano delle ricerche del  
Consiglio Regionale per l'anno 2011

Giovani tra lavoro e precarietà:  
la realtà lombarda e le prospettive per il futuro

*Codice Éupolis Lombardia: 2011C001/1*

*Project leader: Alberto Ceriani*

**RAPPORTO FINALE**

Milano, dicembre 2011

La ricerca (Cod. Éupolis Lombardia 2011C001/1) è stata affidata a Éupolis Lombardia dal Consiglio regionale della Lombardia nell'ambito del Piano delle ricerche 2011 dell'Ufficio di Presidenza.

*Responsabile di progetto:* Alberto Ceriani, Éupolis Lombardia

*Gruppo di lavoro tecnico:* Giuseppina Dantino, responsabile regionale della ricerca, Consiglio regionale della Lombardia, Servizio Studi e Valutazione delle Politiche regionali; Alessandro Rotilio, Consiglio regionale della Lombardia, analista Servizio Studi e Valutazione delle Politiche regionali.

*Gruppo di ricerca* Alberto Ceriani; Daniela Gregorio; Roberta Bonini; Alice Boni; Mara Popolizio; Vincenzo Ricciari; Luigi Bernardi - Éupolis Lombardia; Lorenza Antonucci, Università di Bristol; Margherita Borella, Università di Torino e CeRP – Collegio Carlo Alberto; Giovanna Segre, Università IUAV di Venezia.

La ricerca si è avvalsa di materiali e informazioni di fonte istituzionale. Si ringraziano ISTAT e INPS per la collaborazione fornita.

## Indice

Introduzione	7
Parte prima	
<i>Il rapporto tra giovani e lavoro</i>	9
Capitolo 1	
<i>Giovani, transizioni e lavoro</i>	11
1.1. Introduzione	11
1.2. Chi sono i giovani? La difficile definizione di una generazione	12
1.2.1. Quanti sono i giovani?	13
1.3. La transizione alla vita adulta: caratteristiche	14
1.3.1.. A che età si diventa adulti? Il fenomeno della transizione “lunga” alla vita adulta	15
1.3.2. La transizione istruzione lavoro: alcuni elementi di riferimento	17
1.4. Come cambia il concetto di lavoro?	23
1.5. Una transizione al lavoro sempre più incerta: frammentazione e vulnerabilità	25
Capitolo 2	
<i>Lavoro e flessibilità: una definizione euristica</i>	27
2.1. Inquadrare i termini	28
2.2. Lavoro, flessibilità, precarietà: un’analisi della letteratura scientifica	29
2.3. Una definizione euristica di lavoro atipico: la proposta della ricerca Éupolis Lombardia	38
Capitolo 3	
<i>Quale lavoro per i giovani lombardi?</i>	41
3.1. Attività, occupazione, disoccupazione, inattività. Differenze intergenerazionali	41
3.1.1. Il tasso di attività	41
3.1.2. Il tasso di occupazione	42
3.1.3. Il tasso di disoccupazione	43
3.2. Quali fattori facilitano e ostacolano il rapporto giovani e lavoro	45
3.3. Quali fattori proteggono dalla precarietà?	47
3.4. Uno sguardo di sintesi	51
Capitolo 4	
<i>Giovani donne e lavoro in Lombardia. Alcuni questioni aperte</i>	53
4.1. Diventare adulti in Lombardia: il passaggio dalla famiglia al lavoro	54
4.2. Quale impiego per le giovani?	59
4.3. Trappole ed ostacoli del lavoro delle giovani	64
4.4. La specialità della condizione femminile in sintesi	66
Capitolo 5	
<i>I giovani e il lavoro in Lombardia: i risultati dell’indagine C.A.T.I.</i>	67

5.1. Scopo e metodo dell'indagine	67
5.2. I risultati dell'indagine C.A.T.I.. Alcune interpretazioni	68
5.2.1. Carta di identità dei giovani lombardi intervistati	68
5.2.2. Percorsi verso l'autonomia economica	69
5.2.3. Le politiche attuabili secondo i giovani	70
5.2.4. La crisi economica secondo i giovani	71
5.2.5. Futuro e aspettative	71
Parte seconda	
<i>Giovani e previdenza in Europa: analisi comparata delle politiche giovanili e pensionistiche</i>	73
Capitolo 6	
<i>Giovani in Europa, transizione nel mercato del lavoro e previdenza</i>	75
6.1. Povertà e occupazione giovanile in Europa	75
6.2. Transizione nel mercato del lavoro in Europa	77
6.3. Giovani e politiche Europee: modelli di welfare	79
6.3.1. Transizione nel mercato del lavoro in Olanda	80
6.3.2. Transizione nel mercato del lavoro in Gran Bretagna	81
6.3.3. Transizione nel mercato del lavoro in Germania	82
6.3.4. Politiche di transizione al mercato del lavoro in Svezia	82
Capitolo 7	
<i>Giovani e politiche pensionistiche in Europa</i>	85
7.1. Le caratteristiche dei sistemi pensionistici esistenti in Europa e i trend europei	85
7.1.1. Globalizzazione e fine dell'età d'oro del welfare	86
7.1.2. Il progressivo invecchiamento delle società Europee	88
7.1.3. I cambiamenti nella struttura lavorativa-sociale e i nuovi rischi sociali	88
7.1.4. Integrazione Europea: ruolo delle politiche europee sulle pensioni	90
7.2. La comparazione tra i casi europei	91
7.2.1. Svezia	92
7.2.2. Gran Bretagna	96
7.2.3. Olanda	100
7.2.4. Germania	104
7.2.5. Italia	108
7.3. Pensioni ed equità inter-generazionale: povertà e ineguaglianza per le future generazioni di pensionati	113
7.3.1. L'iniquità dei sistemi pensionistici riformati in Europa	113
7.3.2. Equità inter-generazionale	115
Conclusioni	119

Parte terza	
<i>La copertura previdenziale delle future generazioni di pensionati con contratto di lavoro parasubordinato in Lombardia</i>	121
Capitolo 8	
<i>Evoluzione ed elementi costitutivi del sistema pensionistico italiano attuale</i>	123
8.1. Introduzione	123
8.2. La recente evoluzione del sistema pensionistico italiano	124
8.3. Il problema della sostenibilità del sistema previdenziale	125
8.4. La normativa previdenziale dal retributivo al contributivo	128
8.5. La riforma del sistema oggi: l.214/29011 riforma Monti	130
Capitolo 9	
<i>La gestione separata: informazioni e redditi per i lavoratori parasubordinati, in Italia e in Lombardia</i>	133
9.1. La creazione della gestione separata e le sue nuove figure professionali	133
9.2. La gestione separata per quantificare un nuovo segmento del mercato del lavoro	135
9.3. Il fenomeno del lavoro parasubordinato in Lombardia nel contesto italiano	138
9.4. I parasubordinati che lavorano in Lombardia: un'analisi quantitativa del periodo 2005-2010	142
9.5. Il reddito dei lavoratori parasubordinati lombardi	146
9.6. La stima dei profili di reddito per la determinazione dei casi tipo	149
Capitolo 10	
<i>La copertura previdenziale delle attuali generazioni di lavoratori parasubordinati in Lombardia</i>	157
10.1. Quale futuro per le pensioni dei lavoratori parasubordinati?	157
10.2. Le pensioni dei parasubordinati oggi trentacinquenni	161
10.3. Le pensioni dei parasubordinati oggi trentacinquenni a confronto con quelle di altre categorie di lavoratori	164
10.4. Le pensioni dei parasubordinati oggi venticinquenni e l'effetto della provincia di contribuzione	166
10.5. Le pensioni dei parasubordinati oggi venticinquenni e l'effetto del tipo di attività lavorativa	168
10.6. L'effetto sulla pensione dei parasubordinati oggi venticinquenni di carriere discontinue o miste	170
10.7. Conclusioni	172
Conclusioni	185
Bibliografia	195



## Introduzione

Il rapporto tra giovani e lavoro è particolarmente cruciale in questo contesto storico, nel quale il prezzo della pesante crisi economica che la società italiana, e non solo, sta attraversando, sembra essere pagata innanzitutto dalle categorie meno protette, tra cui appunto i giovani.

La ricerca che si presenta nelle prossime pagine è finalizzata alla più chiara rappresentazione dei temi dell'ingresso e della permanenza delle giovani generazioni nel mercato del lavoro e dei suoi riflessi sul percorso di vita dei ragazzi anche nel lungo periodo (in relazione al futuro periodo di pensionamento).

La difficoltà dell'accesso giovanile al mercato del lavoro è un problema che si è evoluto nel tempo, ma che oggi è particolarmente drammatico, con le pur rimarchevoli differenze tra Lombardia e altre regioni italiane. Inoltre, come per altri fenomeni, la crisi economica ha colpito soprattutto target di popolazione meno protetti, rendendo ancora più difficili condizione già "rischiose" o fragili, anche senza l'agire della crisi. Per tali motivi sono diventati più difficili i percorsi di ingresso al lavoro (più frastagliati) e la permanenza nello stesso dei giovani (maggiormente discontinua).

Tale fragilità è un tema fondamentale perché la debolezza dei giovani nei confronti del mercato del lavoro è un fattore di crisi sì generazionale ma anche, e soprattutto, intergenerazionale. La difficoltà ad entrare e permanere in modo adeguato nel mondo lavorativo rispecchia la struttura relazionale della società e dei processi di solidarietà che si attivano in situazioni di difficoltà. Infatti, la fragilità delle giovani generazioni verso il mercato del lavoro ha importanti ricadute anche sul futuro in termini di pensioni e adeguatezza delle stesse. A una precaria, per quanto lunga, giovinezza le giovani generazioni rischiano di associare una altrettanto lunga vecchiaia in un sistema di protezione sociale debole e poco generoso nei loro confronti.

La ricerca si sviluppa su tre filoni fondamentali cui corrispondono le sezioni del presente report:

- il rapporto tra giovani e lavoro (sezione I);
- la comparazione con i sistemi di welfare europei (sezione II);
- la previsione del futuro previdenziali dei giovani parasubordinati (sezione III)

Segnatamente nella ricerca quindi il rapporto tra giovani e lavoro è visto attraverso:

- l'insieme delle transizioni che i giovani compiono verso la vita adulta: il percorso di ingresso e permanenza nel mercato del lavoro rappresenta infatti uno dei principali *life markers* verso la condizione adulta. È un percorso contestualmente influenzato e condizionante gli altri marcatori (terminare gli studi, vivere autonomamente, fare

famiglia). Per comprendere pienamente questo passaggio è quindi necessario osservarlo entro le altre fasi di transizione;

- la disanima dei principali trend legati all'occupazione giovanile: i macro trend legati ai principali indicatori del mercato del lavoro (occupazione, disoccupazione, attività) consentono di osservare le più rilevanti tendenze in relazione alla situazione occupazionale per differenze generazionali (come si collocano i giovani rispetto gli altri lavoratori) e quella di genere, i dati sono elaborazioni su dataset Istat;
- un'analisi del lavoro atipico dei giovani lombardi in relazione al genere e alla classe di età: è un'indagine ad hoc che ha sviluppato una differente articolazione metodologica del concetto di "lavoratore precario" che ne ha permesso una identificazione più chiara e puntuale (l'etichetta lavoro atipico infatti racchiude oggi situazioni troppo differenziate al proprio interno e troppo analitiche per poter rappresentare sinteticamente ma realisticamente il fenomeno). Tale definizione è stata concordata e discussa con i referenti Istat responsabili dell'indagine Forze di Lavoro. L'analisi è stata svolta utilizzando i microdati Istat della Ricerca Continua Forze di Lavoro, sono disponibili, per ragioni tecniche, solo i dati regionali all'anno 2010, il prossimo anno sarà possibile sviluppare il confronto anche a livello nazionale;
- una ricerca ad hoc sul sentiment dei giovani sul lavoro: l'indagine telefonica ha raggiunto un campione di giovani lombardi e ha osservato l'autopercezione dei giovani nei confronti del lavoro e del lavoro atipico;
- una comparazione europea di questi temi: è stata svolta una *review* dei principali elementi del mercato del lavoro giovanile in alcuni stati emblematici europei e la comparazione tra diversi modelli previdenziali ad essi connessi;
- l'analisi degli scenari previdenziali che possono aspettare i giovani italiani con carriere precarie: l'indagine ad hoc ha utilizzato dati Inps della gestione separata per simulare il possibile percorso previdenziale di due generazioni di oggi (di chi oggi ha 25 e 35 anni) in termini di anni di uscita dal mercato del lavoro e consistenza dell'assegno previdenziale. L'analisi è aggiornata all'ultima riforma del governo Monti.

Occorre poi segnalare che le fonti di dati utilizzate, tutte di origine istituzionale, possono dare origine a informazioni diverse: il "lavoro atipico" analizzato nella sezione I non coincide strettamente con il "lavoro parasubordinato", poiché le finalità delle due indagini condotte nelle rispettive sezioni sono diverse e utilizzano fonti differenti che sono poi state trattate in modo originale per il presente dossier. La notazione metodologica è essenziale per comprendere come il tema del rapporto tra giovani, lavoro, futuro pensionistico sia dal punto di vista concettuale lineare, ma sconta nell'analisi dei dati a disposizione, la migliore delle approssimazioni possibili: cioè lo scarto, sempre presente nella ricerca, tra i fenomeni per come accadono e la nostra capacità di coglierli e concettualizzarli.



Parte prima

*Il rapporto tra giovani e lavoro*



## Capitolo 1

### *Giovani, transizioni e lavoro*

#### 1.1. Introduzione

Il rapporto tra giovani e mercato del lavoro, osservato all'interno del più ampio processo di transizione verso la condizione adulta, è contraddistinto da alcune questioni emergenti: il fenomeno della transizione “lunga” alla vita adulta e il difficile ingresso nel mercato del lavoro (Cavalli, 2008). Si tratta di due fenomeni, in parte connessi tra loro, che caratterizzano il percorso dei giovani verso il raggiungimento dell'età adulta.

Il tema della transizione lunga all'età adulta è stato analizzato da molti studiosi che ne hanno messo in luce gli aspetti sia culturali sia strutturali, sottolineando l'importanza di considerarli congiuntamente come concause di uno stesso fenomeno (Buzzi, 2007; Cavalli 2008; Stranges 2007; Bonini, 2007). Tra gli aspetti strutturali vi sono da ricordare sicuramente la strutturazione del mercato del lavoro, la rigidità del mercato immobiliare, la scarsità di politiche rivolte all'autonomia dei giovani. Tra gli aspetti culturali sono da sottolineare il forte legame con la famiglia di origine, la tradizione del welfare italiano fondato sul supporto familiare, un'evoluzione in positivo del rapporto con i genitori. Gli assetti di welfare in questo senso hanno un ruolo delicato nel processo di condizionamento di culture e stili di transizione all'età adulta, in quanto trattano le differenze generazionali secondo schemi e logiche diversificati (Guizzardi, 2006; Bonini, 2007) che dipendono fortemente dalla definizione delle categorie di giovane e di adulto adottate presenti in una società.

Il legame con il lavoro e la sua evoluzione (flessibile? Precario?), complesso e articolato per le diverse sfaccettature con cui può essere trattato, viene proposto all'interno di questa ricerca secondo una duplice lettura:

- la prima che riguarda le definizioni contrattuali, al fine di interpretare anche da un punto di vista quantitativo, i confini e le dimensioni di ciò che si riferisce al mondo del lavoro (cfr capitolo sulle definizioni di lavoro atipico). Una volta stabilita la definizione interessa comprendere il rapporto con i tassi di occupazione e disoccupazione, in quanto il lavoro “atipico” venne introdotto proprio con l'obiettivo di facilitare l'accesso al mercato del lavoro di categorie cosiddette “deboli” (i giovani e le donne) e per le quali insistevano alti tassi di disoccupazione (Esping-Andersen & Regini, 2000; Barbieri & Scherer, 2005).
- in secondo luogo, tuttavia, interessa affrontare anche altri aspetti legati alla frammentazione dei percorsi lavorativi come gli effetti prodotti sul modo di intendere il lavoro e il rapporto che si stabilisce con il futuro. Molti studiosi tendono, infatti, ad affrontare il tema dell'evoluzione delle forme di lavoro non solo come questione legata strettamente ad un problema di tipo giuslavoristico bensì

come ad una dimensione che riguarda diversi aspetti della vita: come cambia il concetto di lavoro? Quale è il rapporto con il presente e con il futuro? La flessibilità è sinonimo sempre di precarietà? La maggior incertezza è coincide sempre con la vulnerabilità e l'esposizione al rischio sociale? Si tratta di alcune domande che guideranno le riflessioni dei prossimi paragrafi.

## 1.2. Chi sono i giovani? La difficile definizione di una generazione

La definizione sociale dei giovani è oggi divenuto affare complesso. Le età non bastano o creano confusione con un progressivo ampliarsi del concetto e della conseguente frammentarietà dello stesso (c'è un'erosione rispetto ai più *giovani* – preadolescenti quasi bambini – e uno slittamento in avanti di giovani forse già adulti – i giovani-adulti di 35 anni appunto o gli adulti-giovani di quasi 40 anni (Cesareo, 2007).

L'età da sola non basta a definire chi oggi sia giovane o adulto o anziano date le modificate condizioni sociali e culturali che ne determinano la rappresentazione culturale.

Dovendo operare una doverosa e necessaria selezione intendiamo nelle prossime pagine giovani coloro i quali siano nati tra gli anni '70 e gli anni '90 (i trentacinquenni di oggi sono nati nel '75, i trentenni nell'80, i venticinquenni nell'85, i ventenni nel '90).

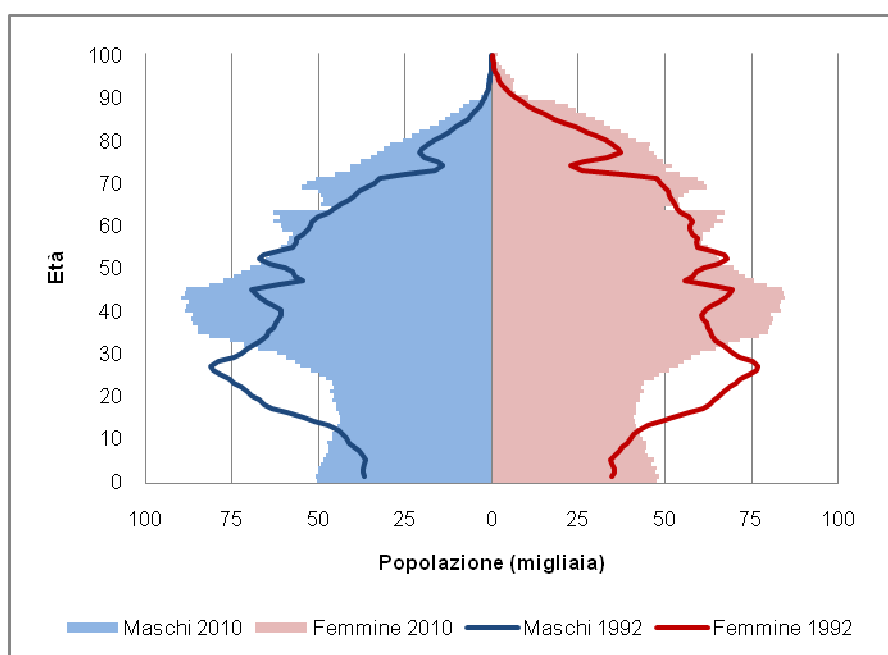
Si ritiene importante sottolineare la collocazione storico/geografica dei giovani in quanto si sta studiando una parte della società che si appresta a diventare adulta all'interno di un contesto socio-economico e culturale che ha caratterizzato e sta caratterizzando questo specifico intervallo storico. “I giovani non esistono”, sostiene Cavalli (2008), bensì esistono tanti giovani che non sono altro che lo specchio della società. Parlare di giovani significa quindi interrogarsi sui membri che animano e popolano la nostra società insieme ad altri individui, significa, quindi, parlare degli adulti e degli immaginari che essi proiettano sui giovani e su loro stessi. La reciproca influenza tra questi due mondi, i cui confini sono molto sfumati, è inevitabile. Essi pertanto non possono essere rappresentati come una componente omogenea e avulsa dal mondo degli adulti (Santambrogio, 2002).

Tralasciando per un momento gli aspetti culturali e sociali, per circoscrivere anagraficamente i giovani secondo precise coorti d'età ed in relazione alla scopo della ricerca che è il loro rapporto con il mondo del lavoro, possiamo distinguere tra giovani adulti (25 – 34 anni) e giovanissimi (15 – 24 anni). Tuttavia come si vedrà la scelta di questo intervallo di età 15 -34 anni (adottato anche dalle statistiche ufficiali) dipende dalle caratteristiche del percorso verso l'età adulta e corrisponde ad una fase di incertezza e reversibilità delle scelte. In questa fascia i giovani si trovano ancora tra studio e lavoro, tra lavoro e non lavoro e, per la maggior parte dei casi, vivono ancora in famiglia. Per queste ragioni viene definito giovane, pur consapevoli che il raggiungimento dell'età adulta, intesa come assunzione di scelte autonome e di responsabilità, può essersi già compiuta, nonostante non siano stati raggiunti tutti e sequenzialmente i tradizionale *life makers*.

### 1.2.1. Quanti sono i giovani?

Attraverso quindi l'adozione di queste fasce di età emerge come negli ultimi anni il peso demografico dei giovani si sia ridotto notevolmente. I giovani in Lombardia, se si considerano la fascia di popolazione dai 15 ai 34 anni, sono 2.124.697 (ISTAT, 2010), 20 anni fa erano 2.634.421; in termini assoluti si tratta di 500.000 individui in meno (2,9 milioni in Italia), con un tasso di decrescita del 24%, maggiore di quello nazionale (21%).

**Figura 1.1 - Piramide della popolazione lombarda, 1992 e 2010**



La piramide mostra chiaramente lo slittamento della popolazione verso età sempre più mature: nel 2010 gli over 40 sono costantemente di più, specie fra le donne; inoltre si registrano una forte diminuzione del numero dei giovani (dagli adolescenti fino ai 30 anni) fra il 1992 ed oggi (vedi scostamento bianco tra spazio pieno e linee) ed un piccolo recupero tra i bambini (fino a 10 anni) dovuto in modo particolare all'apporto della popolazione immigrata.

In termini assoluti, nel 1982 gli individui fino a 34 anni erano 4,4 milioni, pari al 50% della popolazione lombarda, oggi sono 3,5 milioni pari al 35% della popolazione; in Italia si registra un andamento sostanzialmente simile del peso degli individui fino a 34 anni sul resto della popolazione.

In Lombardia in 20 anni si perdono 900.000 fra bambini, adolescenti e giovani, mentre crescono di quasi un milione gli adulti (35-64 anni) che nel 2010 sono 4,3 milioni (44% della popolazione, erano il 38% nel 1982) e gli anziani (over 65) che da 1,1 milioni diventano quasi 2 milioni (la loro proporzione passa dal 12,5% del 1982 al 20% del 2010, in linea con l'andamento italiano).

**Tabella 1.1- Indici demografici, Lombardia e Italia, anni 2003 e 2009.**

<b>2009</b>				
	Vecchiaia	Dipendenza strutturale	Dipendenza degli anziani	Età media
Lombardia	142,00	52,00	30,00	43,40
Italia	144,00	52,00	31,00	43,30

<b>2003</b>				
	Vecchiaia	Dipendenza strutturale	Dipendenza degli anziani	Età media
Lombardia	139,91	47,70	27,82	42,70
Italia	135,36	50,17	28,85	42,29

Fonte: Istat, Annuario statistico italiano, 2003 e 2009.

- Dal 2003 al 2009 l'età media della popolazione italiana è cresciuta di un anno (da 42,29 a 43,3); quella dei cittadini lombardi è cresciuta più lentamente (da 42,7 a 43,4, era 39,1 nel 1991): i lombardi erano circa 5 mesi più "vecchi" del resto della nazione, nel 2009 sono in media con il resto degli italiani.
- L'indice di vecchiaia, calcolato come rapporto tra over 65 e giovani di età compresa fra 0 e 14 anni, mostra come il dato italiano sia decisamente peggiorato (+9 punti), mentre quello lombardo è cresciuto "solo" di 2 punti: ciò è dovuto al fatto che è diminuito il numero degli under 14 (in Lombardia, -126.000 unità dal 1991 ad oggi) e cresciuto enormemente quello degli anziani (+700.000 individui).
- L'indice di dipendenza strutturale (rapporto 0-14+over 65/15-64, indicativo di quante sono le persone inattive rispetto alle persone attive) è in crescita, 52 in Lombardia (+4 dal 2003 al 2009), 50 in Italia, la maggior parte di questi individui (30) sono anziani; non va dimenticato che nel 1991 l'indice di dipendenza strutturale lombardo era 40, equamente diviso fra under 14 e over 65: ciò significa che la popolazione attiva deve mantenere 12 individui in più e che tali individui sono tutti anziani.

Questo trend demografico è oggetto interesse all'interno di questa ricerca sia per come può e deve evolversi il patto intergenerazionale basato oggi su misure di welfare che devono essere ripensate sia, in particolare, per le ricadute che questo trend potrà avere, come effetto a catena, sul tema delle pensioni, anch'esso al centro del dibattito oggi in Italia e in Europa.

### 1.3. La transizione alla vita adulta: caratteristiche

La transizione alla vita adulta, intesa come processo di raggiungimento della piena autonomia dalla famiglia d'origine è un costrutto sociale, la definizione di "età adulta" riguarda, infatti, l'insieme di norme e aspettative che un sistema sociale e culturale identifica per stabilire la relazione tra le diverse "età" in cui si articolano i corsi di vita, le assunzioni di ruolo, status etc. (Crespi, 2002; Pisati, 2002; Stranges 2007).

Nelle società occidentali non esiste un rito di passaggio che permetta di identificare il tempo e il modo in cui un individuo da giovane diviene adulto, si individuano comunemente una serie di "passaggi" o cambiamenti di status e di ruolo che portano progressivamente, ma senza un ordine prestabilito o una tempistica predefinita, a vedere

L'individuo in quanto adulto, ovvero che esso si trovi in uno stato di indipendenza dalla famiglia di origine e di maggiore responsabilità nei confronti degli altri individui (Pisati, 2002; Arnett, 2004).

Gli studiosi hanno concentrato l'attenzione su cinque eventi-transizioni in cui si articola questo processo (Pisati, 2002; Schizzerotto, 2002; Buzzi, Cavalli, De Lillo, 2007):

- l'uscita dal sistema scolastico,
- l'ingresso nel mondo del lavoro,
- l'uscita dalla famiglia di origine,
- l'inizio della prima unione coniugale,
- la nascita del primo figlio.

Idealmente, quindi, diventare adulti implica l'aver portato a compimento, anche in un ordine diverso, tutte le tappe della transizione, ovvero: avere completato il proprio piano di studi, aver fatto ingresso nel mercato del lavoro avendo usato le credenziali di studio acquisite, essere usciti dalla famiglia di origine grazie al raggiungimento dell'indipendenza economica, l'essersi sposato o l'aver dato inizio a un'unione coniugale e, infine, l'aver avuto uno o più figli.

Si tratta, come è stato sottolineato, di un percorso storicamente e socialmente definito. Nella realtà, lo svolgimento di queste tappe, è soggetto a variazioni originate da diversi fattori: il genere, l'etnia, la classe sociale di provenienza, il periodo storico nel quale si nasce, gli assetti istituzionali, i climi culturali e le differenti condizioni strutturali (Pisati, 2002; Buzzi, 2007). All'interno di una stessa generazione o tra una generazione e un'altra, possono verificarsi per esempio un allungamento o un accorciamento di questo percorso, l'inversione di alcune tappe, il mancato raggiungimento di una delle cinque transizioni.

### *1.3.1. A che età si diventa adulti? Il fenomeno della transizione "lunga" alla vita adulta*

L'età alla quale si diventa adulti non è certamente uguale per tutti, il limite è variabile, per qualche individuo l'adulthood può iniziare *presto*, per altri individui può arrivare più tardi (Arnett, 2004). Vi sono alcuni tratti che hanno caratterizzato il processo di raggiungimento dell'età adulta nell'ultimo secolo modificando progressivamente le modalità con cui esso si è compiuto nelle varie generazioni (o meglio coorti di età). Si tratta di: a) un generalizzato (e sincronizzato) spostamento in avanti delle età alle quali i cinque eventi fondamentali del passaggio all'età adulta si verificano, b) un allungamento del tempo complessivamente richiesto per l'ingresso nella vita adulta e c) la crescente diversificazione dell'ordine di realizzazione delle cinque transizioni fondamentali, ma anche l'accorpamento di alcune di esse (ad esempio la formazione di un'unione, sposarsi e avere figli spesso coincidono) (Schizzerotto, 2002). Nello specifico di ogni evento, è interessante osservare l'agire di specifiche tendenze generate dai diversi fattori. Il fenomeno della transizione "lunga" alla vita adulta può/deve essere osservato attraverso le cause storiche, quelle economiche, quelle determinate dagli indirizzi delle politiche sociali o infine quelle di origine prevalentemente culturale (Buzzi 2007). Di seguito si propone un approfondimento sulle tendenze relative ad ogni tappa prendendo spunto dalle analisi effettuate da Pisati (2002).

### *Uscita dal sistema scolastico*

Questa prima tappa è contraddistinta dall'aumento dell'età di coloro che escono dal sistema scolastico. Questa tendenza è certamente generata da un aumento della partecipazione al sistema scolastico e da un allungamento del periodo di studi (aumenta il numero di coloro che frequenta l'università).

### *Ingresso nel mercato del lavoro*

Questa tappa dipende tendenzialmente dall'andamento della prima e la possibilità di trovare lavoro dipende fortemente dal titolo di studio conseguito. Anche l'ingresso nel mercato del lavoro è, quindi, slittato in avanti rispetto al passato, a rendere critico questo passaggio concorre, in questa particolare congiuntura storica ed economica, un incerto e instabile ingresso nel mercato del lavoro (alti livelli di disoccupazione tra i giovani 18-24enni, maggiore probabilità di inserimento con contratti atipici).

### *Uscita dalla famiglia di origine e/o l'inizio della prima unione coniugale*

Questa tappa insieme alla precedente costituisce un momento cruciale nel processo di acquisizione dell'autonomia e delle responsabilità che caratterizzano l'adulto. Questa tappa ha seguito un andamento a U, ovvero prima è diminuita l'età dell'inizio della prima unione e poi ha iniziato a crescere. Si tratta di un fenomeno che prende origine sia da ragioni culturali come un miglior rapporto tra genitori e figli che ha permesso a quest'ultimi di mantenere ampi spazi di libertà all'interno del nucleo familiare di origine (Donati & Scabini, 1989; Guizzardi, 2007), sia da aspetti strutturali quali un mercato immobiliare rigido e le incertezze nella fase di ingresso nel mercato del lavoro (Pisati, 2002). In rapporto all'Europa i giovani italiani lasciano la casa dei genitori in età molto avanzata, rispetto ai colleghi nordeuropei (Buzzi 2007). Alcuni studi suggeriscono di considerare per l'analisi di questo fenomeno sia l'importanza delle risorse individuali, familiari e le condizioni d'uscita dei giovani dalla famiglia; sia i fattori di contesto e culturali caratterizzanti i vari paesi. In particolare, i diversi sistemi di welfare, possono essere più o meno orientati a proteggere i giovani rispetto ai rischi di trovarsi in difficoltà economica ed è possibile che la minore protezione sociale di cui godono i giovani e la minore dinamicità del mercato del lavoro facciano percepire come più elevati i rischi di uscita (Rosina, Micheli, & Mazzucco, 2007).

### *La nascita del primo figlio*

Dipende per la maggior parte dei casi dall'età in cui si compie la prima unione coniugale. Pertanto anche questa tappa è slittata in avanti. È pur vero che la sempre minore propensione a fare figli che si sta registrando negli ultimi anni viene annoverata ad un aumento del costo dei figli, ai processi di emancipazione femminile, a cambiamenti nei comportamenti sociali, negli stili di vita e nei sistemi di valore. Con riguardo alla specifica condizione della donna, la nascita del primo figlio è un evento che rischia di compromettere lo status lavorativo e di allungare ulteriormente i tempi di un suo re-ingresso nel mercato del lavoro.



### *1.3.2. La transizione istruzione lavoro: alcuni elementi di riferimento*

La transizione istruzione e lavoro è un passaggio fondamentale verso l'adulthood in quanto con essa si pongono le basi per l'autonomia economica e l'indipendenza dalla famiglia di origine, premesse indispensabili per il compimento delle tappe successive: l'uscita di casa, la costituzione di una famiglia propria e la nascita del primo figlio.

Le caratteristiche che segnano oggi il passaggio dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro sono sostanzialmente uno slittamento in avanti dell'età di ingresso nel mercato del lavoro e una sorta di disallineamento tra i due periodi, rispettivamente quello formativo e quello lavorativo. In particolare per quanto riguarda l'allungamento del periodo di studio, si è assistito ad un aumento dei livelli di scolarità e ad una maggiore partecipazione all'istruzione universitaria. Per quanto riguarda invece il disallineamento delle tappe, sempre più spesso si assiste a fenomeni di entrata e uscita dal sistema di istruzione o a fenomeni di convivenza tra i due sistemi, quello della formazione e quello del lavoro, a partire dai "lavoretti" che si svolgono durante il percorso universitario fino alla sospensione temporanea di un'attività lavorativa, per dedicarsi all'acquisizione di una qualifica superiore per poi rientrare nuovamente e attivamente nel mercato del lavoro.

Tuttavia, rispetto alla fase attuale vi sono altri aspetti che è importante sottolineare in quanto concorrono a caratterizzare e influenzare l'andamento di questa tappa del percorso verso l'adulthood, si tratta di: una generale difficoltà di accesso al mercato del lavoro, la diffusione di contratti atipici che contraddistinguono l'ingresso nella vita attiva, l'aumento del numero dei cosiddetti NEET (*Not in Education, Employment or Training*), aspetti presenti da diversi anni e in parte connessi alla fase economica attuale. I dati rispetto a questi fenomeni che sono diffusi in tutta Europa possono variare per via dei diversi sistemi di welfare presenti nei vari paesi o per via del tipo di economia locale che si sviluppa in diversi territori e regioni. Nei prossimi paragrafi verranno affrontati puntualmente gli aspetti che caratterizzano la transizione istruzione lavoro con riferimento al contesto nazionale e laddove possibile al territorio regionale e al confronto con l'Europa.

- *Allungamento del periodo dedicato allo studio e aumento dei livelli di scolarizzazione*

Da qualche decennio i dati che riguardano i livelli di scolarizzazione in Italia e in Lombardia sono in tendenziale aumento, a parte qualche oscillazione in positivo e in negativo rispetto a singoli anni. La popolazione va più a scuola e vi va per più tempo seppur con qualche variazione all'interno del territorio regionale.

*Il tasso di scolarità*, ovvero il rapporto tra gli iscritti alla scuola secondaria di secondo grado e la popolazione di 14-18 anni (cfr Tabella 1), dal 2000 ad oggi è migliorato soprattutto grazie alle donne; tuttavia occorre fare due riflessioni: in Lombardia è 7 punti più basso che in Italia (la differenza 10 anni fa era di meno di 3 punti) e cresce più lentamente (+2,5 punti percentuali in Lombardia, + 6,5 in Italia). Anche il numero dei diplomati cresce con le stesse dinamiche: ruolo decisivo della componente femminile, scarsissimo apporto della componente maschile in Lombardia (si diploma il 58% dei 19enni nel 2008-2009, appena 1 in più che nel 2000-2001), in Lombardia cresce più lentamente (+2,5 punti) rispetto al resto del paese (+4,5 punti), di

conseguenza aumenta anche il gap che è di 8 punti (la differenza è praticamente inalterata fra le diplomate lombarde e quelle italiane, ma è di ben 10 punti fra i ragazzi).

**Tabella 1.2 -- Indicatori dell'istruzione superiore per genere, Lombardia e Italia, 2000-2001 e 2008-2009.**

	Tasso di scolarità			Diplomati per 100 persone di 19 anni		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	totale
2008-2009						
Lombardia	83,5	88,2	85,8	58,1	71,2	64,5
Italia	91,9	93,5	92,7	68,1	77,8	72,8
2000-2001						
Lombardia	82,19	84,53	83,33	56,82	67,16	61,87
Italia	86,12	86,18	86,15	63,40	73,51	68,34

Fonte: ISTAT 2010.

Per quanto riguarda l'università (cfr Tabella 1.3) si registra un miglioramento nei tassi di passaggio dalla scuola secondaria di secondo grado (immatricolati all'università per 100 maturi dell'anno scolastico precedente), debole per l'Italia (+1 punto) deciso per la Lombardia (+5 punti) tanto che nel 2008-2009 il dato regionale è superiore a quello nazionale (65,5% contro 63,6%) mentre 10 anni prima era l'opposto (62,6% Italia contro 60% Lombardia); ciò è conseguenza del solo contributo della componente femminile (+12 punti in entrambi gli aggregati territoriali), a fronte di una sostanziale stabilità dei giovani lombardi (+0,5) e una netta caduta del dato italiano (-3 punti).

Il tasso di iscrizione all'università (iscritti all'università per 100 giovani di 19-25 anni residenti) presenta dinamiche simili ai dati sull'istruzione secondaria: migliorano sia in Italia (+8,5 punti) che in Lombardia (+4,5), sebbene il dato regionale cresca più lentamente, anche in questo caso l'aumento è dovuto alle donne (+7 punti per la Lombardia, +11 per l'Italia).

**Tabella 1.3 - Indicatori dell'istruzione universitaria per regione di residenza degli studenti Anno accademico 2008/2009**

	2008-2009		1999-2000	
	Tasso di passaggio dalla scuola secondaria di secondo grado	Tasso di iscrizione	Tasso di passaggio dalla scuola secondaria di secondo grado	Tasso di iscrizione
MASCHI E FEMMINE				
Lombardia	65,5	32,3	60,1	27,7
ITALIA	63,6	40,0	62,6	31,5
MASCHI				
Lombardia	60,2	27,9	59,7	25,2
ITALIA	57,3	33,6	60,2	27,5
FEMMINE				
Lombardia	70,3	37,0	59,2	30,3
ITALIA	69,4	46,6	57,5	35,7

Fonte: ISTAT, Annuario statistico italiano 2010.

Tra i dati che rientrano negli obiettivi dell'Europa 2020, ve n'è uno che desta qualche preoccupazione: il tasso dei giovani che abbandonano prematuramente gli studi. La

dispersione scolastica in Lombardia (cfr Tabella 1.4) nonostante sia in progressivo miglioramento rispetto al passato – negli ultimi 5 anni, infatti, diminuisce il numero dei giovani fuori dal sistema di formazione e istruzione – risulta comunque abbastanza elevata – poco meno di un individuo su 5 interrompe prematuramente gli studi – a maggior ragione se la si confronta con la media europea che si attesta nel 2009 intorno al 14,4%.

**Tabella 1.4 - Giovani che abbandonano prematuramente gli studi\*, Lombardia e Italia, 2004-2009.**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Lombardia	21,8	21,6	18,5	18,3	19,8	19,9	18,4
Italia	22,9	22,4	20,6	19,7	19,7	19,2	18,8

Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati del Ministero della Pubblica Istruzione

\*Il dato fa riferimento alla Popolazione 18-24 anni con al più la licenza media e che non frequenta altri corsi scolastici o svolge attività formative superiori ai 2 anni (%).

Nel complesso i dati riportati all'interno di questo paragrafo raccontano che sempre più persone frequentano l'università, vi sono molti più laureati e, probabilmente, il periodo trascorso sui banchi a studiare si è prolungato per la maggior parte dei giovani. L'ingresso attivo nel mercato del lavoro avviene dunque più tardi rispetto al passato.

- *Difficoltà di accesso al mercato del lavoro: disoccupazione giovanile e mismatch domanda-offerta di lavoro*

L'ingresso nel mercato del lavoro appare oggi come un processo sempre meno lineare e immediato: livelli di disoccupazione giovanile molto elevati, frequenti episodi di reingresso nel sistema formativo e, a causa della diffusione di contratti di lavoro atipici, l'alternarsi di periodi lavoro e di non lavoro (De Luigi, 2004) mettono i giovani di fronte ad una serie di problematiche. In questo paragrafo ci si soffermerà su due aspetti critici: gli alti tassi di disoccupazione giovanile e il *mismatch* domanda offerta di lavoro.

I tassi di disoccupazione giovanile sono da qualche anno a questa parte in costante aumento. Per i giovani risulta sempre più difficile fare il loro ingresso nel mercato del lavoro una volta terminato il percorso di studi. La diffusione di contratti atipici non è stata sufficiente ad aumentare i livelli di occupazione che già negli anni '90 registravano trend negativi. La crisi economica del 2008 ha coinvolto soprattutto i giovani: negli ultimi 3 anni in Lombardia è aumentato il tasso di disoccupazione giovanile, soprattutto tra i 15-24enni (20%, +13 punti percentuali rispetto al tasso dei 25-34enni).

La probabilità di trovare lavoro risulta tanto maggiore quanto più è elevato il titolo di studio con il quale si esce dal sistema scolastico (Pisati, 2002). Il fenomeno è confermato anche da una recente indagine (2011) svolta dai ricercatori dell'ISFOL su tutto il territorio nazionale, nella quale emerge come a livelli bassi di istruzione, corrispondano maggiori probabilità di trovarsi in situazioni di ricerca del lavoro o inattività. Il possesso di un titolo di studio superiore al diploma di maturità, al contrario, fa aumentare sensibilmente le possibilità di essere occupati, seppure il divario tra diplomati e laureati si sia ridotto nel tempo e l'investimento nella laurea paghi meno sia rispetto al passato, sia rispetto agli altri paesi europei. Tra i laureati triennali, per esempio, il 45,5% è occupato e il 41,3% è ancora iscritto all'università per un corso di

laurea magistrale; tra i laureati della magistrale il 69% risulta occupato, mentre tra coloro che hanno un titolo post lauream i valori si avvicinano al 70% (ISFOL, Baronio, Gualtieri, & Linfante, 2011). Rispetto invece a coloro che risultano presenti nel sistema di istruzione vi sono, oltre ai laureati della triennale, i giovani diplomati, i quali risultano studenti per il 30,2%. Quest'ultimo dato varia in base al percorso di scuola secondaria: i diplomati in istituti tecnici e professionali risultano per la maggior parte occupati, mentre coloro che hanno intrapreso il percorso liceale sono per la maggior parte dei casi ancora studenti.

Il ragionamento che mette in relazione il percorso di studio e la probabilità di essere occupato può essere ampliato anche ai laureati. Sempre nella stessa ricerca (Baronio, Gualtieri, & Linfante, 2011) sono stati individuati i settori disciplinari ai quali corrispondono livelli occupazionali più elevati: coloro che hanno intrapreso un percorso medico-farmaceutico hanno una probabilità d'impiego del 77%, gli economisti e gli statistici del 61% fino ad arrivare agli scienziati della terra e ai biologi con il 46,2%. In generale il rendimento migliore lo danno le competenze tecniche e scientifiche, per le quali però l'offerta è bassa. Viceversa il rendimento minore lo danno le lauree umanistiche per le quali c'è un eccesso di offerta che porta ad una difficile collocazione sul mercato (ISFOL, 2011; ISTAT, 2011).

A rendere maggiormente problematica la fase d'ingresso contribuisce l'esistenza di un *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro. Esso si può esprimere sia come distanza tra domanda di competenze e offerta di lavoro con determinate qualifiche (ISTAT 2008, 2011; Cerea, Cucca & Rago, 2010); sia, similmente, come allontanamento crescente tra il mondo del lavoro desiderato e perseguito dai giovani e ciò che le imprese cercano in termini di esperienza, di flessibilità e di disponibilità (De Luigi, 2004) e sia infine, come *mismatch* di tipo territoriale, vale a dire quello legato alla compresenza di disoccupazione elevata in alcune aree del paese e buone opportunità di lavoro in altre (ISTAT, 2011).

La maggior parte delle indagini si concentra soprattutto sullo studio della prima tipologia (*skill mismatch*). Essa si contraddistingue per:

- a) I mestieri tradizionali che non verrebbero accettati dai più giovani;
- b) il fatto che molte imprese lamentano la difficoltà a reperire manodopera specializzata o laureati in discipline scientifiche (Cerea, Cucca & Rago, 2010; ISTAT, 2011) e infine,
- c) il fenomeno degli *over skilled* (ISTAT, 2011).

La questione cruciale legata a questi tipi di *mismatch* è stabilire se i posti restano vacanti perché non remunerativi (ovvero i livelli salariali e gli sforzi richiesti li rendono meno appetibili) oppure se effettivamente vi sono caratteristiche particolari di quei posti di lavoro che impediscono l'incontro fra domanda e offerta sul mercato (ISTAT, 2011).

In questo paragrafo interessa soprattutto soffermarsi sugli ultimi due aspetti del *mismatch*. La difficoltà a reperire manodopera specializzata o laureati in discipline scientifiche (Cerea, Cucca & Rago, 2010; ISTAT, 2011), è stata rilevata anche nell'analisi delle possibilità di collocamento dei laureati per diversi settori disciplinari. Dietro questo fenomeno vi sono due fattori: l'inadeguatezza del sistema scolastico e una

domanda di lavoro fortemente concentrata su professioni a bassa qualifica o solo su competenze tecnico scientifiche<sup>1</sup>.

Connesso a questo fattore si sviluppa l'altro tema cruciale che riguarda il *mismatch*, relativo alla forte presenza di giovani *over skilled* e al conseguente fenomeno del sottoinquadramento. Il *mismatch* domanda offerta di lavoro può dunque produrre bassi livelli di occupazione o un tipo di occupazione non soddisfacente per i giovani con alti titoli di studio che si apprestano a fare il loro ingresso nel mercato del lavoro. Il fenomeno del sottoinquadramento è crescente ed è causato sia da una scarsa disponibilità di opportunità lavorative qualificate, sia da tassi di istruzione superiore e universitaria in netta crescita. Si tratta comunque di tassi al di sotto della media dei principali paesi europei. Il fenomeno è delicato poiché l'accesso ad un lavoro per il quale si è sovra-qualificati comporta un sottoutilizzo prima, e un depauperamento poi, dello *stock* di capitale umano esistente.

Secondo un'indagine ISTAT il 49 % dei giovani fino a 34 anni in possesso di laurea possiede un titolo superiore a quello maggiormente richiesto per svolgere quella professione. In Italia quindi avere un titolo di istruzione universitario garantisce una maggiore probabilità di avere un lavoro e di ricoprire un posto migliore, ma è anche vero che solo poco più di un terzo dei 25-34enni laureati si trova occupato in professioni intellettuali e dirigenziali (ISTAT, 2011).

- *Diffusione di contratti atipici*

La diffusione di contratti atipici ha trasformato il modo di concepire il lavoro e il modo di affrontare la propria carriera. I giovani tendono ad intraprendere percorsi ed esperienze che diventano fortemente individualizzati e differenziati: frammentazione, discontinuità, rischio di incoerenza, individualizzazione sono solo alcuni degli aspetti comuni delle carriere dei giovani. In questo quadro il ruolo di supporto della famiglia diventa centrale per molti di coloro che attraversano questa fase della vita.

La diffusione dei contratti atipici in Lombardia riguarda circa 1 lavoratore su 10 (cfr cap.4), tuttavia gli individui hanno diverse probabilità di essere occupati (stabili o atipici) o non occupati a seconda delle loro caratteristiche (età, titolo di studio, settore di attività).

Il tasso di disoccupazione è inferiore rispetto alla percentuale degli atipici e come tale rapporto non cambia per le diverse classi di età. Se si osservano ad esempio i dati del 2010 (cfr Tabella 1.5) notiamo che il tasso di disoccupazione seppur tenda ad aumentare soprattutto tra i più giovani (15-24 anni) risulta inferiore alla percentuale dei lavoratori atipici.

---

<sup>1</sup> Un recente studio quali-quantitativo condotto sul territorio lombardo ha mostrato la presenza di questo fenomeno e la sua variabilità nei diversi contesti economici (Cerea, Cucca & Rago, 2010).

**Tabella 1.5 -Confronto tra tasso di disoccupazione e percentuale di lavoratori atipici in Lombardia, per classi di età 15-34 anni, anno 2010**

Coorte d'età	Percentuale atipici sugli occupati	Tasso di disoccupazione
15-34 anni	20	13,2
15-24 anni	40,6	19,8
25-34 anni	15,1	6,6

*Fonte:* Elaborazioni Eupolis su dati ISTAT e Microdati ISTAT

Questo dato dovrebbe fornire alcune indicazioni in merito alle misure e alle azioni politiche da mettere in campo. Non vi è solo un problema di esclusione dal lavoro ma anche un problema connesso ad un ingresso incerto nel mercato del lavoro che mette un numero elevato di individui giovani in una condizione che si pone tra lavoro e non lavoro, esprimendo altri tipi di esigenze, bisogni e protezioni rispetto all'esclusione lavorativa. Come viene affrontata questa fase? Attraverso quali mezzi e risorse? Come vedremo un ruolo importante di supporto, nel contesto italiano, è svolto dalla famiglia. Sono le famiglie che in questa fase di crisi aiutano ad ammortizzare gli effetti negativi della crisi economica e gli effetti delle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro.

I contratti atipici sono maggiormente diffusi tra i 15-34enni, specialmente se possiedono un titolo di studio elevato (il 25% dei laureati contro il 15% di chi ha al massimo la licenza media), tale dato conferma che l'assunzione tramite contratti atipici è soprattutto una condizione che riguarda la fase di ingresso nel mercato del lavoro. Inoltre emerge che la diffusione dei contratti atipici riguarda poco il settore dell'industria dove le modalità di assunzione sono ancora prevalentemente concentrate su contratti standard a tempo indeterminato, e in misura maggiore invece i settori terziario e servizi pubblici.

La diffusione di contratti atipici mette i giovani di fronte ad una condizione ambivalente caratterizzata dalla presenza simultanea di uno spazio di autonomia individuale più ampio e di un sentimento di incertezza più pressante. La forte mobilità dei lavori si combina difficilmente con i percorsi di crescita e di miglioramento professionale, poiché essa limita la possibilità di accumulare esperienze in rapporto al tipo di qualificazione acquisita e, inoltre, favorisce dei processi possibili di obsolescenza professionale. È evidente come questi rischi riguardano i più giovani e soprattutto quelli con un capitale culturale e sociale debole, che non hanno le risorse necessarie per trasformare tutti i cambiamenti in opportunità (De Luigi, 2004; Negri, 2008).

- *Aumento del numero di NEET*

Un fenomeno sul quale da diversi anni è alta l'attenzione riguarda l'aumento dei cosiddetti NEET (*Not in Education, Employment or Training*), giovani che non stanno studiando, né lavorando, né si stanno formando. In Lombardia la percentuale di Neet. 15,1% è in crescita, seppur nel complesso il dato si discosti da quello più preoccupante che riguarda l'Italia (cfr Tabella 1.6) 21,2%, avvicinandosi invece alla media europea del 14,7% nel 2009 (ISTAT, 2010). In ogni caso in Lombardia, in valori assoluti il 15%

di Neet rispetto alla popolazione di riferimento corrisponde all'incirca a 200 mila individui, un numero decisamente importante.

**Tabella 1.6 - Giovani Neet di 15-29, Lombardia e Italia**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Lombardia	12,8	12,5	11,3	11,5	13,3	15,1
Italia	21,1	21,3	19,9	19,5	19,8	21,2

Fonte: ISTAT, Rilevazione sulle forze lavoro

Diversi studi hanno messo in evidenza che sono molti i fattori che costringono i giovani italiani a una prolungata ricerca del lavoro o li inducono all'inattività. Particolarmente rilevanti risultano essere il titolo di studio posseduto, il contesto familiare, (tanto in termini reddituali quanto in termini di background), la zona di residenza e il genere (ISFOL, Baronio, Gualtieri, & Linfante, 2011).

Un'indagine dell'ISTAT volta ad approfondire il fenomeno dei Neet (ISTAT, 2010) rileva come essere giovane donna, abitare nel centro-sud Italia e avere una bassa qualifica aumenti la probabilità di essere un giovane Neet. La crescita dei Neet ha riguardato soprattutto la componente degli inattivi (che non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare) con + 9,9%, e quella dei disoccupati +7,9%. La maggioranza dei Neet in Italia corrisponde all'area dell'inattività piuttosto che a quella della disoccupazione. Ciò significa che vi è un diffuso scoraggiamento da parte dei giovani italiani rispetto alla possibilità di trovare lavoro. Da alcune indagini emerge che la metà dei giovani Neet lo è in maniera persistente, in quanto lo è stata in almeno due dei tre anni precedenti, quanto più si rimane fuori dal circuito formativo o lavorativo, tanto più risulta difficile rientrarvi. Secondo l'ISTAT la permanenza nello stato di Neet è un indicatore di rischio di esclusione sociale (ISTAT, 2010). L'essere nella condizione di Neet di per sé non costituisce quindi un problema allarmante, poiché può riguardare una condizione temporanea che contraddistingue la fase di passaggio dalla scuola al lavoro. Essa diventa preoccupante nel momento in cui è persistente e da condizione transitoria si trasforma in trappola (ISFOL, Baronio, Gualtieri, & Linfante, 2011).

#### 1.4. Come cambia il *concetto* di lavoro?

Che cosa significhi *lavoro* oggi per i giovani è argomento non scevro da complessità gli esperti dell'argomento sono concordi nell'affermare che l'individuo vive la condizione lavorativa in base alla propria storia, al proprio *background* familiare, al percorso di studi che ha compiuto, al contesto in cui è nato e cresciuto. Ma a caratterizzare il lavoro vi è indubbiamente la diffusione, tra i giovani, dei lavori atipici, fenomeno che emerge con prepotenza e si pone all'attenzione delle organizzazioni sociali, politiche e dei mezzi di comunicazione. Si tratta di un tema relativamente nuovo se pensiamo che fino agli inizi degli anni '90 il problema dominante era la disoccupazione, in particolare nella forma dell'inoccupazione giovanile (Carmignani, 2009).

L'introduzione di forme contrattuali flessibili se da un lato ha favorito un miglioramento dell'occupazione giovanile, dall'altro ha avuto come conseguenza

indiretta la comparsa di un nuovo fenomeno, quello della flessibilità-precarietà: scompare la tradizionale carriera lavorativa condotta passo dopo passo, lungo i corridoi di una o al massimo due aziende. Oggi le persone - una volta terminati gli studi - si aspettano di dover cambiare un certo numero di lavori (anche alternati a periodi di non lavoro o riqualificazione/aggiornamento professionale) e, in alcuni casi, anche la propria base di competenze (Sennett, 1999).

In tal senso in questa ricerca ci riferiremo al termine *flessibilità* soprattutto dal punto di vista contrattuale e su questo punto si tonerà successivamente, complessivamente però è bene sottolineare come flessibilità e precarietà non siano elementi coincidenti.

Il termine *lavoro precario* nell'uso corrente rimanda infatti ad una generale incertezza nella continuità del rapporto di lavoro, riconducibile alle forme contrattuali atipiche che si sono moltiplicate negli ultimi anni. Esso fa riferimento a una specifica condizione che non può essere definita né di piena occupazione né di disoccupazione, il precario è al contempo un po' occupato e un po' disoccupato (Carmignani, 2009).

Concettualmente quando si usa il termine precario si intende sottolineare soprattutto la frammentazione dei percorsi e la loro incertezza. Inoltre tale fenomeno ha introdotto una dimensione di rischio legato al lavoro (dipendente) prima relegato agli imprenditori e ai lavoratori autonomi.

Si tratta di un **fenomeno reale per il quale però si tende ad esagerare nella sua portata quantitativa** (Cavalli, 2007; cfr capitolo 3) ma la sua introduzione ha indubbiamente cambiato la relazione con il lavoro, soprattutto tra i giovani e di conseguenza (e in alcuni casi direttamente) tra la popolazione adulta.

I giovani risultano più esposti al tema della precarietà in quanto rappresenta per la maggior parte di essi un passaggio inevitabile, una condizione di accesso al mercato del lavoro. Tutti devono in qualche modo misurarsi con questa dimensione. Per gli adulti risulta in parte diverso: sicuramente nella fascia degli over 35 vi sono casi di lavoratori atipici, ma essi riguardano soprattutto le donne e i soggetti che una volta estromessi dal mercato del lavoro (per fallimento della azienda, per licenziamento, soprattutto gli over 50) sono stati costretti ad intraprendere un percorso di reinserimento contrassegnato dal lavoro atipico.

Come suggeriscono diversi studi il lavoro atipico non può essere considerata solo positiva o solo negativa. Secondo le indagini IARD (Cavalli, 2007) per esempio, il lavoro precario è visto da alcuni giovani come un'occasione circoscritta ad una fase particolare di vita (quella che coincide con la fine del periodo formativo), per sperimentare diversi lavori in attesa di trovare quello più soddisfacente, oppure per ricercare il lavoro più vicino alle proprie aspettative per poi fermarsi e "accontentarsi" perché "stanchi" di una dimensione di incertezza. Si tratta in entrambi i casi di una precarietà di breve/medio periodo, intenzionale e non subita. Poi vi sono coloro per i quali la precarietà non rappresenta una fase di sperimentazione ma una condizione che rischia di diventare permanente.

Il problema è dunque capire se la precarietà è condizione necessaria per poter accedere al mercato del lavoro in vista di una stabilizzazione (*trampolino*), o condizione permanente del lavoro dalla quale è difficile sfuggire (*trappola*).



## 1.5. Una transizione al lavoro sempre più incerta: frammentazione e vulnerabilità

Come già accennato, l'introduzione di lavori atipici ha contribuito, insieme alle trasformazioni del sistema economico, a generare dei cambiamenti anche rispetto alla percezione di insicurezza nella società: tra i giovani ciò ha significato, nella maggior parte dei casi, un peggioramento dello status economico e delle garanzie lavorative rispetto ai genitori; il ridimensionamento dei tempi e dei contenuti nei progetti di vita con lo sviluppo di atteggiamenti pragmatici e incrementali centrati sul "navigare a vista" e "cogliere al volo le occasioni"; la prospettiva sempre più certa di dover attraversare una fase di "lavoretti" (Gosetti, 2008).

Diversi studiosi sottolineano che la comparsa dei nuovi rischi sociali si scorge all'incrocio tra precarizzazione del lavoro, instabilità reddituale, fragilizzazione dei supporti di prossimità ed inerzia delle istituzioni preposte alla protezione sociale con effetti sulla struttura delle disuguaglianze sociali meno centrata, oggi, sulla condizione occupazionale (Ranci, 2008; Rosina, 2009).

La precarietà riguarda quindi sia l'individuo che inevitabilmente la società.

Per quanto riguarda gli individui i rischi connessi all'essere precari risultano essere quelli tipici degli imprenditori nel sistema fordista: l'imprenditore si assumeva i rischi di impresa, gli operai accettavano un contratto di subordinazione delegando all'imprenditore l'esposizione al rischio (Negri, 2006). Questi rischi, nell'epoca attuale, sono stati in qualche modo generalizzati ad una parte importante della popolazione e in particolare a quella giovanile. Coloro che, in una fase della propria vita lavorativa (nella maggior parte dei casi quella iniziale), deve gestire la transizione tra un lavoro e un altro, si trovano in qualche modo nella condizione di doversi fare "imprenditore di se stesso". L'*obbligo* ad inserirsi nel mercato del lavoro seguendo queste modalità riguarda sia coloro che sono preparati sia coloro che non lo sono, generando situazioni di successo e di insuccesso, con vincenti e perdenti. Non sempre la strada del lavoro precario è propriamente una scelta, sebbene questa condizione possa essere interpretata e vissuta positivamente (Cavalli, 2008). Vi sono, infatti, coloro che scelgono, ma vi sono anche coloro che non possono scegliere di assumersi il "rischio d'impresa". Una delle conseguenze del lavoro atipico è proprio quello della frammentazione della carriera lavorativa. La possibilità di carriera, laddove si è posti spesso fuori da un'organizzazione, è difficile e fortemente ostacolata dalla discontinuità dei lavori e dei datori di lavoro (Gallino, 2003).

In questo quadro il ruolo della famiglia appare di centrale importanza. Essa rappresenta per il giovane un ancoraggio fondamentale che rende possibile l'attraversamento e la sperimentazione di una fase di incertezza. Le difficoltà dovute all'instabilità sono, infatti, sopportabili e superabili solo se da una parte sono sostenute da un nucleo di riferimento (la famiglia) e dall'altra ci si rafforza sul fronte delle strategie di adattamento e integrazione al contesto (Santambrogio, 2002).

Ma l'incertezza riguarda sia i giovani sia la società. Molti studiosi guardano con attenzione al tema della vulnerabilità come un fenomeno generalizzato che investe le società attuali. La vulnerabilità è una condizione caratterizzata da "fragili orizzonti" in cui c'è incertezza e sensazione di perdita di controllo anche se non è presente un disagio conclamato. Le cause possono essere ricondotte all'indebolimento delle tre grandi istituzioni su cui si era fondata la sicurezza della società industriale: l'istituzione del

mercato del lavoro dominato dalla grande industria, quella della famiglia e quella del welfare fondato sulle grandi assicurazioni sociali obbligatorie (Ranci, 2002; Castel, 2003; Negri, 2006). L'insicurezza è un tratto diventato ormai "normale" della quotidianità: non si può affrontare la vita normale (procurarsi un reddito, cercare un lavoro, fare dei figli, sposarsi, mettere su case) senza sentirsi esposti ai rischi. Non si tratta più di un tratto distintivo degli imprenditori che traevano profitto proprio dall'investimento in attività e progetti "rischiosi" ma è, come si è detto, una condizione generalizzata che investe in particolare i giovani. (Sennett 1999, Castel 2003).

Ciò che caratterizza la società attuale nel rapporto con il futuro è il venire meno di un'aspettativa di sviluppo e di benessere crescente: il domani non sarà necessariamente migliore dell'oggi ed è forte il timore che possa essere peggiore (Cavalli, 2007). I giovani non conoscono più quel mondo pieno di promesse che riempiva i sogni delle generazioni precedenti "si è passati da una fiducia smisurata a un pessimismo altrettanto estremo nei confronti del futuro" (Benasayag & Schmit, 2004).

## Capitolo 2

### *Lavoro e flessibilità: una definizione euristica*

In questo capitolo si approfondisce il legame tra giovani e lavoro proponendo i principali elementi conoscitivi utili alla comprensione del dibattito circa la natura del lavoro giovanile (stabile, precario, flessibile) e la sua evoluzione in termini di rilevazione statistica ufficiale (la definizione di lavoro atipico utilizzata da ISTAT nelle diverse pubblicazioni).

La pulizia del linguaggio è essenziale per cercare di comprendere un fenomeno complesso e articolato come quello del rapporto tra giovani e mercato del lavoro. La pluralizzazione delle forme contrattuali ed il loro utilizzo non sempre coerente con la finalità dei diversi istituti (per esempio il caso della “finte” partita Iva che mascherano contratti di lavoro dipendente, nei fatti) rende il racconto del lavoro dei giovani particolarmente complesso. In questo capitolo si riportano le principali posizioni della letteratura sul tema (quale lavoro è atipico?) alcune delle definizioni di flessibilità-precarità presenti nella letteratura e nei documenti di ricerche “istituzionali” che riteniamo maggiormente esaustive (ovvero che considerino tanto la parte giuslavoristica, quanto quella sociologica) e riconosciute come idonee per circoscrivere il fenomeno oggetto di indagine e, infine, la proposta euristica avanzata da Éupolis ed utilizzata nei capitoli successivi di questa sezione per raccontare il lavoro dei giovani lombardi.

## 2.1. Inquadrare i termini

In senso lato la flessibilità ha diversi e molteplici significati: da un lato è un processo di adattamento organizzativo per le aziende (flessibilità numerica, temporale, salariale, funzionale, dualistica vedi Regini, 2000); dall'altro si situa all'interno del percorso di deregolamentazione del mercato del lavoro europeo introdotta con l'obiettivo di rispondere a due esigenze: favorire l'ingresso sul mercato delle fasce deboli (giovani, donne, inattivi a vario titolo) e introdurre maggiore flessibilità per rispondere alle esigenze delle imprese (risposta più rapida alle necessità di produzione, riduzione dei costi); infine è certamente una esperienza nuova perché obbliga l'individuo a ridefinire la propria identità e attuare in continuazione strategie di adattamento al contesto in cui si muove per affrontare non solo rischi, pericoli e imprevisti (licenziamenti, conclusione del contratto) ma anche semplici episodi di vita (malattia, nascita di un figlio), per i quali non sono previste le tradizionali tutele di welfare (disoccupazione, assegni familiari, servizi per la famiglia).

Regini (2002) fa una panoramica della ri-regolazione del mercato del lavoro in diversi paesi europei, sottolineando come, pur in presenza di una tendenza comune (flessibilizzazione degli ingressi, decentramento della contrattazione, coinvolgimento delle parti sociali), la flessibilità sia stata declinata in maniere diverse a seconda del contesto di riferimento e dei regimi di welfare:

- in Gran Bretagna e parzialmente nei paesi scandinavi, la flessibilità è divenuta un nuovo principio di funzionamento del mercato del lavoro, "criterio guida che sottende tutte le diverse misure legislative o negoziate, al di là del variabile grado di successo che queste possono avere" (pag. 4).
- in altri paesi, invece, la flessibilità è stata una sorta di esperimento, gli interventi "sono stati concepiti come deroghe, limitate e parziali, a criteri di funzionamento del mercato del lavoro che non vengono messi in discussione"(ibidem).

L'Italia rientra in questo secondo gruppo: i provvedimenti presi negli ultimi 20 anni riguardano la riforma della cassa integrazione e la deregolazione dei licenziamenti collettivi (1991), i CFL (Contratti formazione lavoro, 1984), il lavoro interinale (1997), con preferenza per misure di flessibilizzazione selettive per gruppi o aree svantaggiate, senza inficiare il quadro regolativo generale (pag. 4 o 5).

A livello di contrattazione salariale, dopo il decentramento spinto che ha guidato le politiche per tutti gli anni Ottanta, in Europa sono state adottate due strade: da un lato ci sono paesi in cui "la negoziazione a livello di settore e di azienda avviene nel quadro di una ricentralizzazione complessiva del sistema contrattuale"; dall'altro paesi in cui le deleghe per la contrattazione ai livelli inferiori sono state complementari al rafforzamento del coordinamento complessivo.

Nello specifico il caso italiano è rappresentato soprattutto dall'accordo triangolare del luglio 1993 (riconfermato nel 1998) che introduce "regole e procedure che danno ordine al sistema contrattuale, ma non svuotano di contenuto i negoziati di categoria e di azienda, né impediscono alle imprese di delineare strutture di incentivazione autonome" (pag. 9).

Stessa lettura ne dà Mandrone (ISFOL 6/2008), che parla di "processo di progressivo e reciproco adattamento tra le esigenze individuali dei lavoratori e le istanze

datoriali... Altresì con il termine flessibilità ci si riferisce al complesso dei contratti atipici, riferendosi al ridotto *attachment* lavoratore-azienda rispetto agli occupati standard, sebbene sarebbe opportuno distinguere tra gli istituti contrattuali dedicati all'inserimento e quelli pensati per gestire i carichi di punta o le stagionalità... Ovviamente la flessibilità non può esaurirsi con gli aspetti normativo-organizzativi ma rientra in una più ampia e complessa tendenza alla destrutturizzazione del processo produttivo, che è sempre più immateriale e delocalizzato, e che offre possibilità di occupazione che sfuggono alle tradizionali categorie del lavoro e rendono le Istituzione tradizionali inadeguate a governarle.” (pag. 4)

Occorre pertanto andare oltre le norme giuridiche e le logiche sistemiche e accennare anche alle ricadute delle varie forme di lavoro atipico sull'individuo:

“La loro moltiplicazione, accompagnata dalla crescita dell'instabilità lavorativa, sta comportando la diffusione di un modello di individualizzazione dei rapporti tra lavoratore e datore di lavoro ponendo i primi in condizione di debolezza rispetto agli interessi e agli obiettivi dei secondi. Il modello di regolazione individuale delle retribuzioni, degli orari, dei contenuti e delle modalità di lavoro esalta le potenzialità di scelta del soggetto, ponendosi, almeno *in fieri*, al fianco delle esigenze di chi presta la propria opera. Ma al tempo stesso determina rischi e debolezze, per cui spesso gli atipici non hanno le risorse, i mezzi e il peso per realizzare i propri obiettivi e per proteggersi da eventi e condizioni esterne al lavoro stesso: la malattia, la nascita di un figlio, la necessità di un riposo o di una vacanza rappresentano problemi individuali che come tali vengono affrontati, senza poter fare ricorso a strumenti di contrattazione collettiva o di protezione sociale” (Salmieri 2006 pag. 28)

## 2.2. Lavoro, flessibilità, precarietà: un'analisi della letteratura scientifica

Abbozzata una panoramica sul termine flessibilità, sulla presenza di politiche per il lavoro flessibile (o di regolazione del mercato del lavoro) nell'agenda di quasi tutti i paesi europei, con un rapido e schematico affondo sul contesto italiano e con brevi considerazioni sulla parcellizzazione dei contratti e l'individualizzazione dei rapporti di lavoro (e dei progetti di vita), si presenta ora una rassegna di alcune definizioni operative di *atipicità*, *flessibilità* e *precarietà* presenti nella letteratura accademica e di fonte istituzionale, mostrando infine la definizione metodologica e operativa da noi adottata per le analisi elaborate in questa ricerca.

Le elenchiamo in ordine sparso, prescindendo sia dall'impostazione accademica e dal ruolo istituzionale dei ricercatori che le hanno proposte, sia dalle basi dati utilizzate (con particolare attenzione all'impostazione dell'ISTAT poiché la Rilevazione Trimestrale sulle Forze Lavoro è la più usata) (vedi definizione finale): è importante, infatti, segnalare diversi punti di vista utili, da un lato, a mostrare la complessità definitoria e, dall'altro, importanti per comprendere come è stata costruita la definizione finale che proponiamo e adottiamo per le nostre analisi.

Schizzerotto (2002) non si occupa specificatamente dei lavori atipici, tuttavia, tentando di “ricostruire la struttura dell'occupazione italiana attraverso la determinazione delle dimensioni quantitative delle categorie costruite attorno al grado di

protezione del posto di lavoro” (pag. 243), dedica parte della sua attenzione anche al mercato del lavoro e indirettamente ci fornisce una definizione di lavoratore atipico.

Occorre tenere presente che si tratta di uno studio avviato quando ancora la legge Treu non aveva prodotto i suoi effetti e la riforma Biagi non era entrata nemmeno in vigore, in ogni caso è utile presentarne l’approccio.

Per esempio tra i lavoratori alle dipendenze sono collocati coloro i quali “qualora dichiarassero di essere lavoratori autonomi o di svolgere collaborazioni coordinate e continuative, affermavano anche: a) di non avere dipendenti; b) di lavorare per uno solo o, al più, per pochi clienti contemporaneamente; c) di usare, di norma, gli strumenti e i locali di questi ultimi per svolgere le loro prestazioni” (pag 239).

In seguito gli occupati che “svolgevano lavori formalmente autonomi, mascheranti rapporti sostanziali di lavoro subordinato a durata temporanea” (pag 242) sono stati accorpati con i co.co.co e gli indeterminati part time sono stati uniti con gli occupati indeterminati full time, anche per garantire una più facile comparabilità con la classificazione ISTAT 2000.

Mo Costabella e Favro Paris (in Trivellato, Contini 2005) provano a circoscrivere quantitativamente la platea di lavoratori occupati con contratti atipici (per poi concentrarsi sull’interinale) riprendendo la definizione di Tronti, Ceccato e Cimino (2003) che distingue tra lavoro atipico in senso stretto e lavoro parzialmente atipico (come peraltro fa la classificazione ISTAT).

Tale classificazione non si discosta da quella ISTAT (cfr tab. 2.1) che già dal 2001 dedica, nel Rapporto annuale, un approfondimento ai lavori atipici e alla flessibilità dell’occupazione (pag 148, 2001), in cui ci si pone il problema “da un lato di riconsiderare le definizioni fin qui adottate, dall’altro di individuare paradigmi classificatori che permettano un approccio più analitico e flessibile, capace di adattarsi alle diverse esigenze che l’informazione statistica deve soddisfare”.

Viene pertanto proposta una classificazione che considera tre fattori: “il carattere temporale della prestazione (permanente, temporanea), la durata del lavoro (orario pieno, orario ridotto) e la maturazione di diritti previdenziali (intera, ridotta o nulla)”.

Sono però considerati anche lavori che abbiano solo alcuni elementi di atipicità che “può essere implicita nella tipologia o nella modalità di contratto applicata (“atipico in senso stretto”), oppure può caratterizzare il rapporto di lavoro nella modalità di erogazione, nella durata o nel carattere relativamente innovativo per il mercato del lavoro italiano (“parzialmente atipico”).

Valutando tutti e quattro gli elementi di valutazione (durata, orario, previdenza, grado di atipicità) vengono individuate 18 tipologie di lavoro atipico e 13 tipologie parzialmente atipiche.

Nello specifico:

- gli occupati con “lavoro a domicilio e telelavoro, sono classificati come atipici esclusivamente per la modalità della loro prestazione lavorativa e non per la natura del contratto che li regola”;
- sono considerati atipici anche i contratti part-time;
- gli interinali, gli stagisti (anche se non retribuiti vengono considerati lavoratori), gli occupati con contratto a tempo determinato (compresi quelli di tipo formativo), i lavoratori in inserimento professionale sono atipici in senso stretto;

- gli apprendisti invece vengono considerati parzialmente atipici, poiché parliamo di una forma contrattuale ormai consolidata nell'ordinamento giuslavoristico italiano e di conseguenza nel mercato del lavoro;
- “tra gli autonomi con rapporto di lavoro temporaneo, quelli assunti con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e di collaborazione occasionale sono da considerarsi atipici per la natura del contratto”.

**Tabella 2.1 -Classificazione dei rapporti di lavoro atipici secondo il Rapporto annuale Istat 2001**

Caratteristica temporale della prestazione	Orario	Diritti previdenziali		
		Interi	Ridotti	
		Dipendenti	Dipendenti	Autonomi (b)
Permanente	Pieno	Interinale		
		Lavoro a domicilio full-time		
		Telelavoro full-time		
	Ridotto	Interinale part-time		
		Contratto di solidarietà esterna		
		Part-time a tempo indeterminato		
		Lavoro a domicilio part-time		
Telelavoro part-time				
Temporanea	Pieno	Contratto di formazione e lavoro full-time	Stage full-time (d)	Collaborazione coordinata continuativa full-time
		A tempo determinato full-time	Apprendistato full-time	
		Interinale full-time		Collaborazione occasionale full-time
		Lavoro a domicilio full-time		
		Stagionale full-time		
		Telelavoro full-time		
	Ridotto	Contratto di formazione e lavoro part-time	Stage part-time (d)	Collaborazione coordinata e continuativa part-time
		A tempo determinato part-time		
		Interinale part-time	Lavori socialmente utili	
		Lavoro a domicilio part-time	Lavori di pubblica utilità	Collaborazione occasionale part-time
		Stagionale part-time	Piani di inserimento professionale	
		Telelavoro part-time	Apprendistato part-time	

In grigio sono evidenziati i rapporti di lavoro caratterizzati solo parzialmente da elementi di atipicità (ad esempio nella modalità di erogazione del lavoro, nel carattere relativamente innovativo, nella durata).

(a) I diritti previdenziali sono nulli nel caso di lavori socialmente utili (Lsu) e di pubblica utilità (Lpu).

(b) Per i lavori autonomi la distinzione tra rapporti di lavoro permanenti e temporanei e quella tra orario pieno e ridotto è una questione di fatto e non di diritto.

(c) Si tratta di lavoratori che intrattengono un rapporto continuativo con l'agenzia interinale, che prevede anche la corresponsione di indennità nei periodi di inattività.

(d) Nello stage la distinzione tra orario pieno e ridotto è una questione di fatto e non di diritto.

Tuttavia già nel 2003 la classificazione Istat viene modificata a seguito della legge delega 30/2003 e del decreto legislativo attuativo della legge stessa (276/2003); vengono pertanto introdotti nella classificazione ISTAT le nuove forme di lavoro: “lavoro a chiamata (lavoro intermittente), temporaneo (lavoro interinale e staff-leasing), coordinato e continuativo (co.co.co., lavoro a progetto), occasionale, accessorio (prestazioni accessorie), a prestazioni ripartite (job sharing), di inserimento (contratto di inserimento), di apprendistato, di tirocinio estivo di orientamento e part-time” (pag 238, 2003) (cfr tabella 2.2).

Il cambiamento nell'ordinamento è stato così prorompente che viene dedicato un apposito box a "Le nuove tipologie lavorative introdotte dalla legge 30 del 2003" (pag 24-243); la nuova classificazione passa da 31 a 48 modalità: 34 pienamente atipiche, 14 parzialmente atipiche.

**Tabella 2.2 Classificazione dei rapporti di lavoro atipici secondo il Rapporto Istat annuale 2003**

Rapporti di lavoro	di	Regime orario	Diritti sociali (b)		
			Pieni		Ridotti
			Dipendenti	Dipendenti	Autonomi (c)
Permanente	Tempo pieno		Contratti di somministrazione (staff_leasing)		
			Interinale (d)		
			Lavoro a domicilio		
			Telelavoro		
			Interinale (d)		
			Contratto di solidarietà esterna		
			Contratti di somministrazione (staff leasing)		
	Tempo parziale orario ridotto		Lavoro intermittente		
			Job sharing		
			Part-time a tempo indeterminato		
			Lavoro a domicilio		
			Telelavoro		
			Contratto di formazione e lavoro	Stage (e)	Collaborazione coordinata e continuativa
			Contratto tempo/determinato	a Contratto inserimento	di Collaborazione occasionale
Temporaneo	Tempo pieno		Interinale	Tirocinio estivo di orientamento	di Associati in partecipazione
			Contratti di somministrazione (staff leasing)		Lavoro a progetto
			Lavoro a domicilio temporaneo		
			Lavoro stagionale		
			Telelavoro a termine	Apprendistato	
			Contratto di formazione e lavoro	Stage (e)	Collaborazione coordinata e continuativa
			Contratto a tempo determinato	Lavori socialmente utili	Collaborazione occasionale
	Tempo parziale orario ridotto		Interinale	Lavori di pubblica utilità	di Associati in partecipazione
			Contratti di somministrazione (staff leasing)	Contratto di inserimento	Lavoro a progetto
			Lavoro intermittente	Piani di inserimento professionale	Prestazioni accessorie
			Job sharing	Tirocinio estivo di orientamento	
			Lavoro a domicilio		
			Lavoro stagionale		
			Telelavoro	Apprendistato	

(a) In grigio sono evidenziati i rapporti di lavoro caratterizzati soltanto parzialmente da elementi di atipicità (ad esempio nella modalità di erogazione de lavoro, nell'orario di lavoro, nel carattere relativamente innovativo).

(b) In questa classificazione i diritti sociali considerati si riferiscono esclusivamente all'area previdenziale. I diritti previdenziali sono nulli nel caso dei lavori socialmente utili e di pubblica utilità.

(c) Per i lavori autonomi la distinzione tra i rapporti di lavoro permanenti e temporanei è, ovviamente, una questione di fatto e non di diritto.

(d) Si tratta di lavoratori che intrattengono un rapporto continuativo con l'agenzia interinale, che prevede anche la corresponsione di indennità nei periodi di inattività.

(e) Per gli stage l'inclusione tra i dipendenti è arbitraria e segue una convenzione diffusa a livello internazionale, sebbene giuridicamente non siano da considerare rapporti di lavoro. Il Sec95 li considera come parte nella produzione di beni e servizi.



Nel 2008 la classificazione proposta, anche a seguito di dati più attendibili sui lavoratori atipici, riguarda gli occupati nel complesso, ripartiti “in base al regime orario (pieno o parziale) e secondo il carattere dell’occupazione (permanente o a termine). Insieme al grado di autonomia dell’attività svolta, la combinazione di queste due dimensioni consente di individuare tre gruppi di lavoratori: “standard” (a tempo pieno e con durata non predeterminata), “parzialmente standard” (a tempo parziale e durata non predeterminata) e “atipici” (con lavoro a termine) (pag 175, 2008).

“I lavori standard includono “i dipendenti a tempo pieno con un lavoro di durata indeterminata e gli autonomi con un regime orario full time e una durata dell’attività non predeterminata. I lavori “parzialmente standard” includono invece quelli svolti con un orario ridotto, sia dai dipendenti con un contratto a tempo indeterminato sia dagli autonomi. La temporaneità del lavoro contraddistingue infine gli “atipici” che comprendono i dipendenti a termine e i collaboratori, in entrambi i casi full time e part time.” (pag 175, 2008).

La classificazione 2008 è quella attualmente in vigore.

Inoltre, a testimonianza della sempre maggiore e continua attenzione che da più parti viene dedicata al lavoro atipico, nel rapporto Annuale 2008 viene proposto anche un approfondimento sul lavoro parasubordinato dedicato agli autonomi senza dipendenti. (pag 181-182, 2008).

Più recentemente Mandrone (studi ISFOL 2008/1), basandosi sui dati dell’indagine ISFOL PLUS, propone la seguente definizione di *atipicità del lavoro*: “essa è l’incidenza dell’occupazione regolare con almeno un aspetto difforme dal lavoro permanente full time, considerato come benchmark... si conteggiano anche le forme atipiche presenti nel lavoro autonomo. Inoltre per questo primo contributo ci si limiterà all’atipicità derivante dalla forma contrattuale e natura della prestazione, senza considerare le difformità nei trattamenti previdenziali, fiscali, nella modalità di erogazione (pag. 14).

In sintesi, partendo da voci singole (i contratti) si compongono categorie che abbiano una minima omogeneità per giungere a un continuum che indica il grado di atipicità di una professione:

“Nel caso dell’*atipicità minima* o di base (che riteniamo omogenea ai *fixed term contracts*) si identificano lavoratori con una occupazione significativamente difforme per status, prospettive e professionalità rispetto al lavoro standard essa annovera i dipendenti a termine (compresi gli apprendisti) e i finti collaboratori.

Nel caso dell’*atipicità massima* (o più propriamente dell’occupazione non standard) le differenze attengono meno alla condizione occupazionale e più alla qualità dell’occupazione, della soddisfazione nella veste con-trattuale e alla dialettica tra la volontà dell’individuo e la disponibilità del datore; questo secondo livello è contenuto a sinistra della doppia linea verticale in grassetto e, oltre alle voci della atipicità minima conteggia i part-time involontari con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e coloro che non conoscono o non indicano la loro forma contrattuale.” (pag. 16)

**Tabella 2.3- Scomposizione e ricomposizione dell'occupazione per atipicità specifica e complessiva, valori assoluti e percentuali**

Atipicità	Dipendenti a termine	Apprendistato	"finti" autonomi	Part-time involontari	Part-time volontari	Non sa, non risponde	"veri" autonomi	Standard	Occupati per contratto
	1	2	3	4	5	6	7	Standard	
a) Lavoro a tempo indeterminato				579.499 <sup>1</sup>	1.233.004 <sup>2</sup>			12.441.125	14.253.628
b) Lavoro a tempo determinato	1.075.122								1.075.122
c) Contratto di formazione lavoro (CFL)	133.822								133.822
d) Apprendistato		346.912							346.912
e) Contratto di inserimento	180.425								180.425
f) Lav.interinale/a somministrazione	145.575								147.575
g) Job sharing o lavoro ripartito				<i>Stima non attendibile</i>					
h) lavoro intermittente o a chiamata	157.950								157.950
i) Collab. Coordinate continuative			276.650				98.526 <sup>#</sup>		375.176
j) Collaborazioni occasionali			248.950				109.711 <sup>#</sup>		358.661
k) lavoro a progetto			436.987				122.574 <sup>#</sup>		559.561
l) titolare d'attività - imprenditore								2.429.413	2.429.413
m) associati in partecipazione				<i>Stima non attendibile</i>					
n) attività in proprio (Partita Iva)			295.697					1.345.547	1.641.244
o) Coadiuvante familiare								147.215	147.215
p) stage, pratica prof. Tirocinio	123.625								123.625
q) Altro dipendente						423.798			423.498
r) Altro autonomo autonomo						191.699			191.699
<b>Attività specifica</b>	<b>1.827.395</b>	<b>346.912</b>	<b>1.276.865</b>	<b>579.499</b>	<b>1.233.004</b>	<b>615.497</b>	<b>376.041</b>	<b>16.363.299</b>	<b>22.618.512</b>
	<b>8,1%</b>	<b>1,5%</b>	<b>5,6%</b>	<b>2,6%</b>	<b>5,5%</b>	<b>2,7%</b>	<b>1,7%</b>	<b>72,3%</b>	<b>100,0%</b>

La riagggregazione porta a diverse macrocategorie.

Atipicità complessiva	Occupati	Incidenza	Descrizione
<b>Osa1</b> (b,c,e,f,h,p)	1.827.395	8.10%	Dipendenti a termine (senza "apprendimento")
<b>Osa12</b> (b,c,e,f,h,p,d)	2.174.307	9.60%	Dipendenti a termine con "apprendistato"
<b>Osa123</b> (b,c,e,f,h,p,d i,j,k,m,n)	3.451.172	15.30%	Atipicità minima: oSa12 + "finti collaboratori"
<b>Osa13</b> (b,c,e,f,h,p,d i,j,k,m,n)	3.104.260	13.70%	Dipendenti a termine e finti collaboratori
<b>Osa1237</b> (b,c,e,f,h,p,d i,j,k,m,n i#,j#,k#m#)	3.827.213	16.90%	Dipendenti a termine e tutti i collaboratori
<b>Osa1234</b> (b,c,e,f,h,p,d i,j,k,m,n a*)	4.030.671	17.80%	Osa123+"part-time involontari"
<b>Osa1236</b> (b,c,e,f,h,p,d i,j,k,m,n, q, r)	4.066.669	18.00%	Osa123+ i "non sa-non risponde"
<b>Osa12346</b> (b,c,e,f,h,p,d i,j,k,m,n, a*,q, r)	4.646.167	20.50%	Atipicità massima: Osa1236+"p.t.involontari"

Osa è l'acronimo d'Occupazione standard e atipica

Da rimarcare l'introduzione del "concetto di *falso positivo*, ovvero di un occupato che formalmente appartiene ad un aggregato lavorativo ma che sostanzialmente svolge un'attività in maniera difforme da quanto previsto dall'istituto contrattuale usato. Ovvero la forma contrattuale e la natura dell'occupazione non coincidono." (pag. 5)

Un esempio di falso positivo sono i finti collaboratori: formalmente autonomi ma che svolgono mansioni da dipendente o, viceversa, di veri collaboratori autonomi a livello organizzativo ma inquadrati con contratti atipici.

Si tratta di casi che si possono incontrare sovente nell'analisi del mercato del lavoro italiano, stabilire come trattarli e dove inserirli (tipici o atipici) permetterebbe di studiare con maggiore precisione il contesto e la composizione dell'occupazione (chi è più colpito di altri e perché?).

Sempre Mandrone (ISFOL 2008/6) specifica meglio il concetto di flessibilità/precarietà, partendo però da una visione più ampia, per poi restringere il campo sulle definizioni.

"La *precarietà lavorativa* rappresenta uno stato di incertezza rispetto al futuro occupazionale di un individuo. Tale condizione, tuttavia, non va confusa con una soggettiva percezione di insicurezza, e pertanto in questo lavoro considereremo la precarietà lavorativa solamente in funzione di aspetti dell'occupazione che riducano *de facto* l'orizzonte di pianificazione delle scelte abitative, riproduttive, di consumo o risparmio dell'individuo." (pag. 4)

Il punto di partenza è distinguere "i flussi nella componente occupazionale atipica preposta all'inserimento lavorativo (CFL, apprendistato, stage, ecc.) rispetto alle forme contrattuali atipiche con finalità meramente lavorative (collaborazioni a progetto, tempo determinato, interinale, ecc.)" (pag.7), rimarcando l'importanza della questione definitoria (su quella terminologica) perché più utile per la quantificazione.

In tale accezione

"la precarietà lavorativa si estende, oltre che agli occupati atipici, anche su altri soggetti attivi che avevano una occupazione atipica, quali le persone disoccupate (in cerca di lavoro) o attive disponibili (che se ci fossero le condizioni lavorerebbero)... infatti è insita in un mercato del lavoro flessibile l'alternanza di periodi di occupazione e periodi di non occupazione. La persona che in un dato momento è occupata con contratti temporanei è flessibile esattamente come quella che allo stesso tempo non è più occupata perché si è conclusa una occupazione a termine: il suo rapporto "flessibile" col mercato del lavoro è esattamente lo stesso a prescindere dall'essere occupato o meno in un dato istante temporale" (pag 8).

Pertanto Mandrone definisce la precarietà includendo i lavoratori dipendenti a termine, i collaboratori (a progetto, occasionali, partita Iva) con forti indizi di subordinazione, i disoccupati che hanno terminato un rapporto di lavoro temporaneo.

In tal senso, se i contratti atipici vengono utilizzati come canale di ingresso al mercato del lavoro e portano ad un'occupazione stabile non si ha precarietà.

"Invece la quota di atipici che non evolve e rimane nelle medesime condizioni di incertezza rappresenta la famosa "trappola della precarietà", cioè individui che permangono per un periodo anomalo (poiché troppo lungo o improprio per l'attività lavorativa svolta) in condizioni occupazionali non standard o non conformi alla offerta di lavoro." (pag 8).

In sintesi, nella definizione ISFOL, sono atipici coloro i quali hanno contratti non standard (compresi i finti collaboratori) oppure, a causa della fine di un contratto a termine, stanno cercando una nuova occupazione; inoltre si pone l'accento anche sulla

discontinuità occupazionale: questo è la platea di soggetti che rappresenta la potenziale domanda di ammortizzatori sociali.

Anastasia (in Dell'Aringa, Treu, 2009) propone di focalizzarsi sui “soggetti che sono costretti ad affrontare continui e indesiderati cambiamenti di posto di lavoro... sperimentando così una stressante alternanza tra periodi di occupazione e periodi di disoccupazione. Di conseguenza assumiamo che ci sia una rilevante sovrapposizione tra la connotazione socio-antropologica di “lavoratori precari” e quella economico-giuridica di “lavoratori temporanei”. In questa categoria includiamo sia i lavoratori dipendenti con rapporti di lavoro a tempo determinato sia i cosiddetti parasubordinati (quando si tratti dell'attività principale): collaboratori coordinati e continuativi, collaboratori a progetto, collaboratori occasionali, associati in partecipazione”(ibi pag. 118) specificando che non c'è biunivocità: non tutti i lavoratori temporanei sono precari e viceversa.

Viene inoltre proposta una riflessione sui contratti temporanei, stimando che circa uno su tre “può nascondere abusi connessi al disegno di utilizzare il lavoro temporaneo in funzione di riduzione del costo del lavoro e/o di mantenimento di una quota della manodopera in una tale condizione di debolezza contrattuale da indurla a essere maggiormente disponibile quanto a ritmi e orari: questa è dunque l'area di un uso vizioso del contratto di lavoro temporaneo” (ibi pag 121).

Nello stesso volume Berton, Richiardi e Sacchi (proposta n. 8) trattano di precarietà in rapporto alla continuità occupazionale, al livello delle retribuzioni, all'accesso agli schemi di mantenimento del reddito; considerando inoltre che circa 4 occupati su 10 (a tempo determinato, interinali e apprendisti) incappa in episodi di disoccupazione. E come illustra la tabella successiva sono molti gli atipici che perdendo il lavoro sono poi esclusi dalla indennità di disoccupazione.

**Tabella 2. 4 - Esclusi dal godimento delle indennità di disoccupazione (2008)**

	Numero di occupati (migliaia)	Quota di esclusia (%)	Numero di esclusi (migliaia)
Tempo indeterminato (a)	11.302	10,5	1.187
Apprendistato (c)	260	78,9	205
CFL (b)	140	50,0	70
Tempo determinato	1.968	38,1	750
Somministrazione	116	47,8	55
Co.co.co. (b)	375	100	375
Co.co.pro. (	560	87,5	490
<b>Totale</b>			<b>3.132</b>

Nota: a) solo settore privato; b) solo settore pubblico; c) il computo è stato effettuato sottraendo il numero degli apprendisti dal numero di individui impiegati nel 2008 con contratti aventi finalità formativa; d) indennità di reinserimento

Fonte: colonna 1, Istat RCFL IV trimestre 2008 per i lavoratori dipendenti; Isfol-Plus 2006 per lavoratori a progetto e collaboratori coordinati e continuativi; per la colonna 2 elaborazioni su dati Whip.

Gli stessi autori nel volume Flex-insecurity (2009) in cui declinano e specificano il concetto di sicurezza nel mercato del lavoro secondo alcuni fattori (pag. 38):

- continuità occupazionale, nel medesimo rapporto di lavoro o di più rapporti che si susseguono a breve tempo;
- reddito adeguato;
- accesso alla protezione sociale, per sostenere la persona quando è in cerca di occupazione, e opportunità di conciliazione;
- buone condizioni di lavoro, opportunità di miglioramento delle competenze;
- rappresentanza degli interessi e tutela dei diritti.

Si delinea così il “negativo” della precarietà, l’assenza di tali fattori espone il lavoratore a possibili rischi che avranno effetti diversi a seconda del tipo di lavoratore.

La “precarietà è definita come il rischio per il lavoratore di non riuscire a provvedere nel medio periodo al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale” (pag. 40), colpisce individui che non guadagnano a sufficienza o che sono a rischio di discontinuità lavorativa e privi di protezione, ostacolando la pianificazione e la realizzazione di progetti a lungo termine. Infatti, “la precarietà è una condizione riferita alla carriera di un lavoratore, o meglio al suo reddito nel medio periodo. Questo cambio di prospettiva impone, quindi, di guardare non solo a quello che l’individuo sta facendo in un dato momento, ma anche a quello che gli è successo nel passato recente e a ciò che è ragionevole attendersi gli capiterà in futuro” (ibi pag. 41).

Per poter ricostruire le carriere lavorative i dati usati sono stati quelli del WHIP (Work histories italian panel), proponendo in tal modo tre categorie: atipici precari, tipici precari, atipici non precari.

La precarietà, diversamente da tutte le altre modalità presentate in questo capitolo, viene misurata valutando salari, carriere e tutele “attribuendo a ciascun lavoratore un reddito al quale concorrono, oltre alle retribuzioni, anche le eventuali prestazioni del sistema di protezione sociale” (ibi pag. 253), fissando “la soglia di precarietà al 60% della mediana della distribuzione della misura del reddito complessivo” sono “precari tutti i lavoratori che nel corso degli anni considerati hanno cumulato un reddito complessivo inferiore a questa soglia... possono essere considerati precari anche lavoratori che hanno, in un dato momento, un contratto tipico; parimenti, possono risultare non precari anche dei disoccupati, se la loro carriera precedente o successiva oppure la presenza di eventuali prestazioni di protezione sociale consentono loro di raggiungere comunque un livello di reddito complessivo sufficiente” (ibi pag 254).

Pur basandosi su un’impostazione che separa “le categorie della flessibilità (del lavoro) e dell’atipicità (dei contratti) da quella della precarietà (dei lavoratori)” (pag. 270), si tratta in sintesi di un’analisi di disuguaglianza dei redditi che ci offre un punto di vista altro sul concetto operativo di precarietà, ma di fatto porta alle medesime conclusioni di chi ha usato differenti definizioni e diverse basi dati: i contratti atipici sono empiricamente associati alla precarietà.

Per sintetizzare i diversi punti ci preme sottolineare la necessità di:

- porre attenzione agli occupati inseriti in una fattispecie contrattuale, ma la cui occupazione nei fatti è sostanzialmente difforme dalla categorizzazione; come per esempio accade per gli autonomi che non hanno dipendenti, lavorano in regime di monocommittenza, in spazi e con strumenti forniti dal datore di lavoro;
- distinguere i contratti formativi e di inserimento da quelli atipici lavorativi in senso stretto;
- considerare, per completezza, l’importanza della durata del contratto (indeterminato o a termine), la durata del lavoro (a tempo pieno o parziale), i diritti previdenziali (derivanti dal contratto stesso); nonché l’emergere di diversi profili di atipicità che alcuni osservatori distinguono in parziale o piena, anche alla luce delle fattispecie contrattuali attualmente in vigore (che sono 48, secondo la definizione Istat);
- non tralasciare l’importanza della continuità occupazionale, dei livelli retributivi e delle tutele sociali dell’individui sul lungo periodo.

### 2.3. Una definizione euristica di lavoro atipico: la proposta della ricerca Eupolis Lombardia

Al fine di semplificare e rendere omogeneo concettualmente la categoria del lavoro atipico è stata formulata un'ipotesi tesa a sintetizzare al meglio il fenomeno. Metodologicamente questo è stato possibile utilizzando i microdati ISTAT sulle forze lavoro, a cui sono stati applicati alcuni filtri alle risposte del questionario per identificare l'universo degli atipici. Abbiamo così considerato:

- la fattispecie contrattuale;
- la durata del rapporto di impiego e;
- per liberi professionisti e lavoratori autonomi, le domande su committenza e modalità di lavoro.

La ragione di questa scelta è quella di semplificare le molte etichette oggi utilizzate e riaggregare l'universo degli atipici in un segmento più omogeneo e sintetico ma in grado di includere i soggetti effettivamente esposti a precarietà lavorativa.

Il lavoro metodologico è stato possibile grazie a un proficuo dialogo con i ricercatori dell'ISTAT che ci hanno dato alcune indicazioni a partire da una definizione iniziale da noi fornita e in seguito modificata recependo alcune delle loro osservazioni.

Nello specifico sono quindi considerati lavoratori atipici:

- i collaboratori: co.co.pro., co.co.co. e occasionali, compresi i soci di cooperative se inquadrati con contratto a progetto;
- i lavoratori interinali;
- liberi professionisti e lavoratori in proprio atipici: considerando solo coloro i quali non hanno dipendenti, lavorano in regime di monocommittenza presso il cliente o l'azienda cercando in tal modo di identificare chi ha un rapporto autonomo a livello formale, ma di fatto di tipo subordinato, ovvero distinguere in questa "zona grigia" gli individui assimilabili al lavoro autonomo standard da quelli comunemente chiamati "false partite Iva";
- i dipendenti a termine: sono state isolate quattro sottoclassi incrociando la durata del contratto (maggiore o minore di 12 mesi) con la fattispecie contrattuale (per distinguere i contratti di tipo formativo o di inserimento da quelli stagionali o occasionali, vedi tabella); a nostro avviso gli individui strettamente atipici sono i "discontinui con contratto breve" che patiscono da un lato la durata breve e dall'altro la debolezza della loro forma di impiego; invece chi ha contratti lunghi, pur non avendo certezze o stabilità contrattuale probabilmente vive una situazione meno traumatica a livello tanto economico quanto psicologico; infine consideriamo i contratti a stampo formativo (CFL, inserimento, apprendistato) sì come atipici ma di fatto più tutelati poiché il naturale sbocco della fine del loro contratto o un rapporto di impiego a tempo indeterminato.

**Tabella 2.5 – Il lavoro dipendente ma atipico**

	Massimo un anno	Oltre un anno
Stagionale, occasionale, progetto, posto vacante	Discontinui contratto breve	Discontinui contratto lungo
Altri dipendenti a termine	Altri contratto breve	Altri contratto lungo

*Fonte: elaborazione Éupolis*

Sulla base di questa definizione sono state condotte le analisi dei dati presentati nei capitoli successivi di questa sezione.





## Capitolo 3

### *Quale lavoro per i giovani lombardi?*

#### 3.1. Attività, occupazione, disoccupazione, inattività. Differenze intergenerazionali

I dati su occupazione, disoccupazione e attività sono fondamentali per inquadrare l'andamento del mercato del lavoro, anche alla luce della crisi economica del 2008 che ha avuto impatti su tutto il sistema produttivo, colpendo in modo particolare alcuni strati della popolazione ci si concentrerà nell'analisi del dettaglio per fasce di età – e per alcuni segmenti del mercato del lavoro particolarmente significativi o perché segnati in modo specifico dalla crisi.

##### *3.1.1. Il tasso di attività*

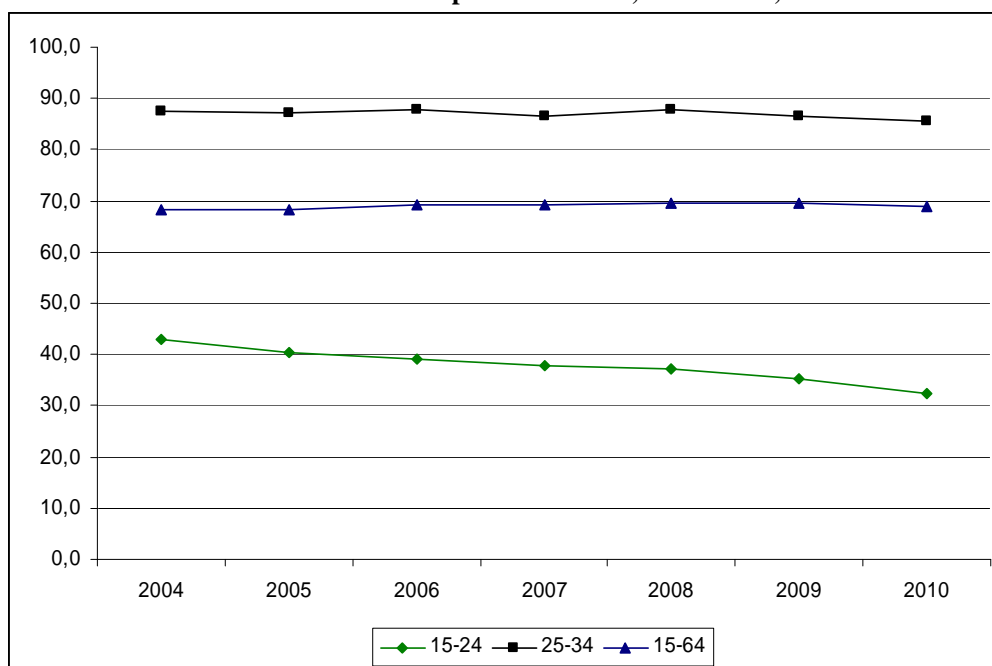
Dal 2004 ad oggi il tasso di attività (15-64) è rimasto sostanzialmente costante sia in Lombardia (+0,7 punti percentuali) che in Italia (-0,3 punti percentuali), con il dato lombardo sempre superiore di circa 6-7 punti percentuali (nel 2010, 69% a livello regionale contro 62,2% a livello nazionale).

Situazione simile anche per la fascia di età compresa fra 25 e 34 anni: il tasso di attività è 87,5% in media in Lombardia per gli anni fra il 2004 e il 2008, in seguito cala di un punto percentuale l'anno (86,6% nel 2009 e 85,7% nel 2010); più decisa la caduta del tasso di attività in Italia, che passa da 77,9% nel 2004 a 74,3% nel 2010, in conseguenza di ciò diviene più marcata anche la differenza tra i due dati (10-11 punti percentuali).

Appare invece assai critica la situazione dei 15-24enni in Lombardia: il tasso di attività passa dal 43% del 2004 al 32,5% del 2010, ma si tratta di una decrescita costante nel tempo, accentuata dalla crisi (-5 punti percentuali dal 2008 ad oggi). Andamento simile, sebbene più contenuto e meno influenzato dalla crisi, in Italia (35,6% nel 2004 contro 28,4% nel 2010).

Criticità confermata anche dal confronto con l'Europa (EU 27) per il 2010, dove il tasso di attività dei 15-24enni è del 43%: l'importanza del problema emerge non solo dal differenziale (oltre 10 punti percentuali) del dato lombardo rispetto a quello europeo, ma soprattutto in relazione al differenziale del tasso di attività per la fascia di età 15-64 anni (2 punti percentuali).

**Grafico 3.1 - Tasso di attività per classe di età, Lombardia, 2004-2010**



Fonte: ISTAT Rilevazione sulle forze di lavoro, media annua, 2004-2010.

### 3.1.2. Il tasso di occupazione

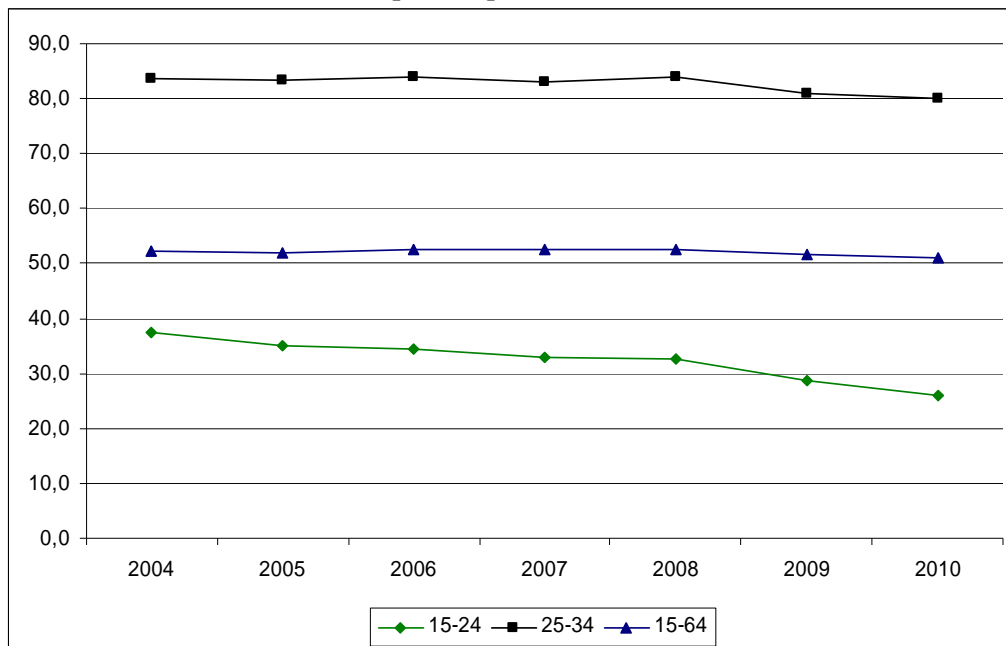
Il tasso di occupazione (15-64) è leggermente salito in Lombardia nel periodo 2004-2008 (passando da 65,5% a 67%, dato migliore degli ultimi anni) per poi scendere a causa della crisi, ritornando sostanzialmente ai livelli di 6 anni fa (65,1% nel 2010), in linea con l'andamento del dato italiano (passato da 57,4% a 56,9%, con un picco di 58,7% nel 2008), con una differenza tra Lombardia e Italia che rimane costante nel tempo (circa 8 punti percentuali).

Il tasso di occupazione lombardo per la fascia di età 25-34 si comporta allo stesso modo fino al 2008 (picco a quota 84,1% a seguito di un leggero miglioramento), ma risente fortemente della crisi: -3 punti percentuali fra il 2008 e il 2009, per poi scendere a 80% nel 2010, ben al di sotto del dato 2004; peggiore la caduta del dato italiano (che passa da 69,8% a 65,4%), tanto che fra il 2004 e il 2010 aumenta la differenza tra dato regionale e dato nazionale (13,8 punti percentuali nel 2004, 14,6 punti percentuali nel 2010).

Molto più preoccupante il trend negativo dell'occupazione giovanile (15-24) in Lombardia: passa da 37,5% nel 2004 a 26% nel 2010, perdendo 6,5 punti percentuali dal 2008 a causa della crisi, gli stessi persi in Italia (negli ultimi 6 anni però) che registra nel 2010 un tasso di occupazione del 20,5% a fronte di un dato di poco superiore al 27% nel 2004, tanto che la differenza tra regione e Italia in punti percentuali si dimezza (era di oltre 10 punti nel 2004, diventa di 5,5 nel 2010).

Nel confronto con EU 27 il tasso di occupazione giovanile (15-24) lombardo è 8 punti percentuali inferiore (26% contro 34%): pur essendo tale dato in linea con quanto abbiamo già visto per il tasso di attività, occorre sottolineare che rimane un dato critico se pensiamo che il tasso di occupazione (15-64) lombardo è più elevato di quello europeo (65% contro 64% nel 2010).

**Grafico 3.2 - Tasso di occupazione per classe di età, Lombardia, 2004-2010**



Fonte: ISTAT Rilevazione sulle forze di lavoro, media annua, 2004-2010.

Un'ulteriore analisi sui valori assoluti è indicativa del peggioramento della situazione dei giovani sul mercato del lavoro Lombardo: si è registrata stata una crescita nel numero di occupati fra il 2004 e il 2010 (+122.000 unità, con un picco nel 2008 di +200.000 occupati) dovuta essenzialmente all'aumento degli occupati over 35 (+524.000 individui), ma contemporaneamente si registra una forte diminuzione del numero di giovanissimi (-96.000) e di giovani (-193.000).

In conseguenza di tale calo diminuisce anche il peso dei giovani sul mercato del lavoro lombardo: nel 2004 i 15-24enni rappresentavano quasi l'8% degli occupati e scendono al 5,4% nel 2010; gli occupati nella fascia di età 25-34 erano il 28,4% del totale, nel 2010 divengono il 23%.

### 3.1.3. Il tasso di disoccupazione

È opportuno precisare la definizione di persona disoccupata che per Istat è:

la persona di 15 anni e più che all'indagine sulle Forze di lavoro ISTAT dichiara:

- una condizione professionale diversa da quella di occupato;
- di non aver effettuato ore di lavoro nel periodo di riferimento;
- di essere alla ricerca di un lavoro;
- di aver effettuato almeno un'azione di ricerca di lavoro nei trenta giorni che precedono il periodo di riferimento;
- di essere immediatamente disponibile (entro due settimane) ad accettare un lavoro, qualora gli venga offerto.

Come giustamente sottolineano Battistin, Rettore e Trivellato (2005) diverse definizioni di periodo di riferimento, di azione di ricerca e di immediata disponibilità danno luogo a differenti cifre sul numero dei disoccupati, soprattutto in chiave comparata (Sorrentino,

2000) e soprattutto se consideriamo alcuni soggetti che si situano in una “zona grigia” (come le donne sposate con figli che vorrebbero rientrare sul mercato, pur dichiarando di non aver effettuato nessuna azione attiva di ricerca) e il caso specifico dei giovani con carriere frammentate in cui alternano periodi di lavoro, non lavoro, formazione (in questo caso dipenderà molto dal momento in cui al domanda è stata posta).

Per quanto concerne i giovani, va certamente considerato che si tratta di una disoccupazione “composta”: individui che entrano per la prima volta sul mercato e individui che avevano un lavoro e ne cercano un altro (perché l’hanno perso/sono stati licenziati o perché è terminato il contratto).

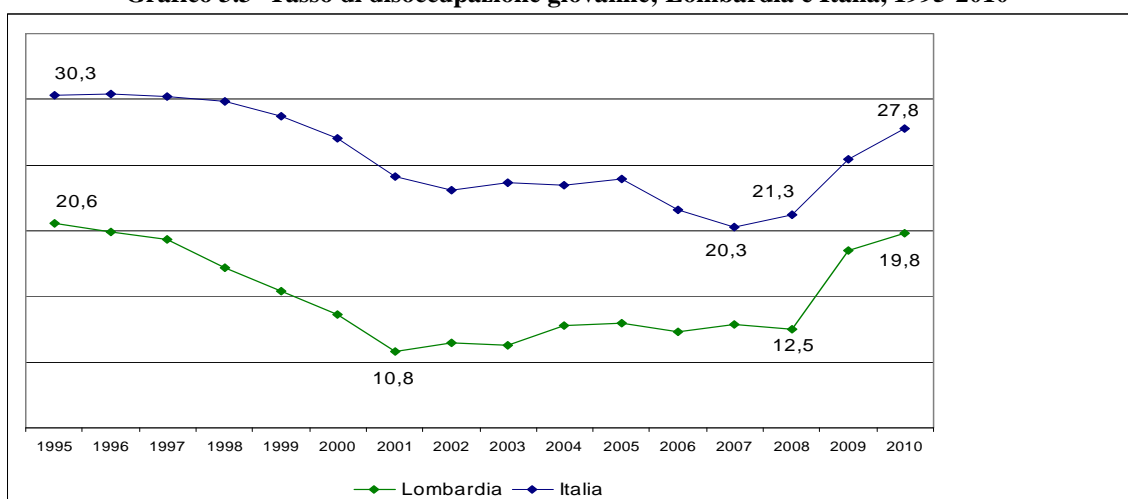
Nello specifico il tasso di disoccupazione giovanile nel 2010 è 19,8%:

- 10,9% sono gli individui senza precedenti esperienze lavorative;
- 8,9% gli individui che cercano un nuovo lavoro (ex-inattivi che rientrano sul mercato e disoccupati in senso stretto).

E inoltre il 55% dei 15-24enni disoccupati è in cerca di prima occupazione (oltre 30.000 persone).

I dati lombardi mostrano come negli ultimi 15 anni si sia registrato un trend fortemente positivo fino al 2001 quando si registra il tasso di disoccupazione più basso della serie (10,8% contro 20,6% nel 1995), che cresce leggermente nei 6 anni successivi (circa 12-13%), per poi esplodere con la crisi (19,8% nel 2010), ritornando di fatto ai livelli del 1995. È simile l’andamento italiano: discesa costante del tasso di occupazione, che però tocca il suo minimo molto più tardi nel tempo (20,3% nel 2007), impennata dopo la crisi economica (27,8% nel 2010).

**Grafico 3.3- Tasso di disoccupazione giovanile; Lombardia e Italia, 1995-2010**



Fonte: ISTAT, Persone in cerca di occupazione in età 15-24 anni su forze di lavoro della corrispondente classe di età (%).

Raffrontando il tasso di disoccupazione dei 15-24enni con quello degli over 25 la prima evidenza che non si può trascurare è che: il primo è il quadruplo del secondo (12,7% 15-24enni contro il 3,2% degli over 25 nel 2004, 19,8% dei più giovani contro 4,6% dei giovani adulti nel 2010); il tasso di disoccupazione giovanile ha un tasso di crescita

molto più alto (+56% dal 2004 al 2010) rispetto a quello degli over 25 (+35%, dovuto sostanzialmente alla crisi, infatti fino al 2008 il dato era stabile); il tasso di disoccupazione femminile è sempre all'incirca 2 punti percentuali più alto rispetto a quello maschile, indipendentemente dal dettaglio per età.

Nel confronto con l'Europa, il tasso di disoccupazione dei giovani lombardi (15-24), pur essendo peggiorato molto a causa della crisi, rimane comunque inferiore (20% contro 21%), sebbene il differenziale (1 punto percentuale) sia minore del differenziale del tasso di disoccupazione dei 15-64enni (4 punti percentuali).

Infine una rapida riflessione sui valori assoluti. Nel 1995 i disoccupati nella fascia di età 15-24 anni erano 103.000, nel 2001 erano 40.000 (dato stabile fino al 2008), per poi diventare 57.000 nel 2010: il numero totale si è dimezzato in 15 anni, tuttavia il tasso è simile poiché è minore il numero dei giovani che si mette sul mercato (forze di lavoro: 550.000 nel 1995, 288.000 nel 2010).

In sintesi il tasso di attività dei 25-34enni nel 2010 era 85,7% (-2 punti percentuali rispetto al 2004); più critica la situazione dei 15-24enni (32,5%) che registrano un vistoso calo nel 2010, (-10 punti percentuali dal 2004, di cui 5 persi dal 2008).

Il tasso di occupazione dei 25-34enni nel 2010 è 80%, diminuisce a seguito della crisi (-4% rispetto al 2008); ancora peggio quello dei 15-24enni che passa dal 37,5% del 2004 al 26% del 2010; è da sottolineare come diminuisca la presenza di giovani (-5 punti sul 2004) e giovanissimi (-3 punti) tra gli occupati.

La disoccupazione giovanile (15-24) scende costantemente fino al 2001 (10%), cresce di poco fino al 2008 (13%), esplose a causa della crisi (20%); il tasso di disoccupazione giovanile si caratterizza per essere sempre maggiore di quello degli over 25 e per una crescita più rapida.

### 3.2. Quali fattori facilitano e ostacolano il rapporto giovani e lavoro

Nel 2010 in Lombardia gli occupati totali erano poco meno di 4,3 milioni, di questi il 10,6% era atipico (452.000 persone); rispetto al 2008 la situazione generale vede un leggero calo in entrambe le componenti: -77.000 unità fra gli occupati, - 34.000 unità fra gli occupati atipici.

L'occupazione standard tiene, segnando addirittura un leggerissimo miglioramento (+4.000 occupati sul 2008, anche se si sono perse 30.000 unità rispetto al 2009); la crisi è stata sostanzialmente pagata da coloro i quali non hanno un lavoro protetto, cosa resa più evidente dai dati sui lavoratori autonomi (-60.000, persi in maniera equamente distribuita fra il 2009 e il 2010) e dall'analisi sui dati del 2009 che registra il numero più basso di occupati atipici (420.000).

**Tabella 3.1- Occupati in Lombardia, totali e 15-34 anni, 2008-2010, valori assoluti.**

	2008	2009	2010
Totale atipici	475.682	420.495	452.360
Dipendenti standard	2.991.342	3.026.927	2.995.771
Indipendenti standard	883.883	852.300	825.008
Totale occupati	4.350.907	4.299.722	4.273.139
Totale atipici 15-34	276.614	239.288	242.782
Dipendenti standard 15-34	929.851	890.167	822.706
Indipendenti standard 15-34	172.269	152.503	150.751
Totale occupati 15-34	1.378.734	1.281.957	1.216.238

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati ISTAT.

Come si nota dalla tabella più della metà degli occupati atipici è giovane. La quota diminuisce con il tempo: si passa dal 58,1% del 2008 al 56,9% del 2009, ma il vero calo si registra nel 2010 (53,7%); inoltre va sottolineato come la perdita di occupazione si registri solo tra i giovani (-33.000) a fronte di una leggera crescita tra gli almeno 35enni (passati dai 199.000 del 2008 ai 209.000 del 2010, segnando un recupero rispetto al 2009 (quando erano 181.000).

Ciò è spiegabile soprattutto con il fattore crisi, infatti, le perdite maggiori di posti di lavoro avvengono fra 2008 e 2009, e in parte anche con un effetto età (alcuni individui invecchiando cambiano categoria, entrando tra i 35enni); senza tralasciare il fatto che l'età può indicare una maggiore professionalità, notorietà, numero di clienti, commesse o consulenza che possono garantire non certo sicurezza o stabilità, ma probabilmente qualche chance in più di rimanere sul mercato o riattivare contatti immediatamente dopo la crisi.

Se poi si analizzano in dettaglio la situazione fra giovanissimi (15-24) e giovani (25-34), si nota come i primi siano un po' più penalizzati dei secondi: -20.000 occupati contro -13.000.

Come detto, una possibile spiegazione è l'effetto età: i 25-34enni sono da più tempo sul mercato, sono più qualificati, hanno più esperienza, se liberi professionisti o collaboratori hanno probabilmente un certo numero di committenti che li conoscono da tempo o più probabilmente una relazione di lavoro più lunga e continuata, fattori che possono fungere – almeno in parte – da paracadute.

Tuttavia, in questa comparazione va considerato anche l'effetto contratto, dove giocano un forte peso i contratti di tipo formativo: tra gli atipici oltre un giovanissimo su tre risulta dipendente a termine con contratto lungo, nella maggioranza dei casi si tratta di individui occupati con contratto di apprendistato o di formazione lavoro; un altro 20% è occupato a termine, ma con contratto breve e il 7% ha contratti di durata superiore ai 12 mesi. Secondo *le definizioni adottate questo 60% di popolazione è certamente atipico ma probabilmente non precario*, specialmente se si considera che si può aggiungere ad essi una quota di lavoratori stagionali (qui compresi tra i 20.000 a termine con contratti brevi) forse studenti che si accontentano di fare qualche lavoretto. Inoltre la quasi totalità dei giovanissimi vive ancora in famiglia, quindi anche in caso di disoccupazione si troverebbe in una situazione certamente critica ma con il salvagente della famiglia.

Situazione rovesciata tra i 25-34enni: solo il 13% di essi ha un contratto di tipo formativo e ben il 30% è collaboratore con o senza partita IVA, uno su quattro è discontinuo con contratto breve (un po' di più rispetto ai giovanissimi, in termini assoluti il doppio), il 9% ha un contratto interinale; alla luce dei dati e considerando che

la fascia di età presa in esame tendenzialmente è già autonoma (in termini economici e di abitazione) dalla famiglia di origine (e potrebbe perfino averne costituita una propria, in termini di relazioni stabili e figli) possiamo ragionevolmente affermare che tali individui atipici siano maggiormente a rischio precarietà.

**Tabella 3.2 - Occupati per tipologia contrattuale, 15-24 e 25-34, valori assoluti e percentuali, Lombardia, 2010.**

	15-24		25-34	
	v. a.	%	v. a.	%
Collaboratori	9.261	9,9	30.221	20,3
Liberi professionisti atipici	1.099	1,2	6.271	4,2
Lavoratori in proprio atipici	421	0,4	6.079	4,1
Dipendenti a termine: discontinui con contratto breve	20.586	22,0	39.156	26,3
Dipendenti a termine: discontinui con contratto lungo	6.354	6,8	5.967	4,0
Dipendenti a termine: altri con contratto breve	17.188	18,3	27.127	18,2
Dipendenti a termine: altri con contratto lungo	34.142	36,4	20.472	13,7
Interinali	4.688	5,0	13.749	9,2
Totale atipici	93.740	40,6	149.042	15,1
Dipendenti standard	123.530	53,5	699.175	71,0
Indipendenti standard	13.599	5,9	137.152	13,9
Total	230.869	100,0	985.369	100,0

*Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati ISTAT.*

Se si considera il confronto fra i dati degli occupati atipici 2010 con i dati del 2008 notiamo che, a fronte di una perdita di posti di lavoro pari a 34.000 unità - come detto poco sopra - alcuni contratti paiono più deboli di altri, ovvero più soggetti all'andamento del mercato; ovviamente tutti i contratti temporanei recano con sé il rischio di un non rinnovo del contratto, tuttavia alcuni di essi registrano una caduta più vistosa, a causa dei non rinnovi o dei mancati avviamenti.

Nella fascia di età 25-34 anni dei 15.000 contratti atipici persi dal 2008 ad oggi, 10.000 riguardavano chi era "dipendente a termine con un contratto discontinuo breve" (peraltro tutti persi fra 2008 e 2009), tanto che tra gli atipici della corrispondente fascia di età la loro proporzione passa da 30% a 26%; tra i 15-24enni i 19.000 contratti in meno sono equamente ripartiti tra le diverse fattispecie contrattuali.

### 3.3. Quali fattori proteggono dalla precarietà?

Mostrato l'andamento generale del mercato del lavoro lombardo e fatte alcune considerazioni di massima sulle differenze tra le due fasce di età considerate e le fattispecie contrattuali, si osservano ora due variabili importanti **che mostrano se e come titolo di studio e tipologia di settore nel quale si è occupati influenzano, espongono o proteggono dalla precarietà.**

Nel 2010 i 4,3 milioni di occupati lombardi sono così suddivisi per titolo di studio:

- 1,5 milioni hanno la licenza media (di questi quasi 1,2 milioni aveva almeno 35 anni, come lecito aspettarsi);
- 2 milioni di individui hanno diploma o percorsi di formazione professionale (due su tre hanno più di 35 anni, uno su quattro è nella fascia di età 25-34);
- 760.000 (pari al 18% degli occupati) hanno un titolo di studio universitario o superiore.

I 15-24enni occupati sono 230.000: un terzo di essi ha solo la licenza media, due terzi ha il diploma, il 5% ha un titolo di studio universitario (ma in questo caso bisogna considerare che sono pochi, anche con le lauree triennali, a laurearsi e trovare lavoro entro i 24 anni).

Gli occupati nella fascia di età 25-34 anni sono quasi un milione: la metà è diplomata, il 25% ha una laurea (anche in questo caso è l'effetto età che conta, come è ovvio tra i giovani il numero dei laureati occupati è più elevato che tra il resto della popolazione).

**Tabella 3.4 - Occupati per titolo di studio, età e condizione professionale, Lombardia 2010, valori percentuali.**

		Totale	15-34anni	35 e oltre
Totale	Totale atipici	10,6	20,0	6,9
	Dipendenti standard	70,1	67,6	71,1
	Indipendenti standard	19,3	12,4	22,1
Licenza media	Totale atipici	8,8	14,9	7,1
	Dipendenti standard	70,3	71,9	69,9
	Indipendenti standard	20,9	13,2	23,0
Diploma	Totale atipici	10,5	19,9	6,1
	Dipendenti standard	72,2	68,9	73,7
	Indipendenti standard	17,3	11,2	20,2
Università	Totale atipici	14,3	26,8	8,3
	Dipendenti standard	64,3	58,8	66,9
	Indipendenti standard	21,4	14,5	24,8

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati ISTAT.

**La prima evidenza è che la percentuale degli atipici cresce al crescere del titolo di studio:** per tutte le fasce di età è l'8,8% tra chi ha licenza media, 10,5% per i diplomati, 14,5% per i laureati. Tendenza ancora più marcata se raffrontiamo i 15-34enni con gli over 35 per i singoli livelli di istruzione:

- *tra gli over 35 il livello di istruzione influisce poco:* gli atipici sono il 6-8% per i 3 livelli di istruzione considerati, i dipendenti a tempo indeterminato sono un po' di più tra i diplomati rispetto ai laureati (+6,8 punti percentuali), viceversa gli indipendenti standard (+4,6 punti percentuali a favore dei laureati); *c'è quindi un effetto età che significa stabilizzazione, non tanto verso il lavoro standard quanto verso il permanere nella medesima condizione occupazionale, eccezion fatta per coloro i quali permangono nella condizione di atipicità, che di fatto in questo caso si trasforma in trappola della precarietà.* Infatti, da un lato ci sono laureati che non



trovano sbocchi diversi da un contratto temporaneo, continui rinnovi di contratti a progetto e professionisti o lavoratori in proprio in regime di monocommittenza (che probabilmente, alla lunga, poi diventano indipendenti standard); dall'altro ci sono individui (per lo più donne) che vivono stabilmente una condizione di instabilità contrattuale, lavorativa e reddituale, passando da un contratto interinale ad uno stagionale, da un co.co.pro. a un contratto a tempo determinato di breve durata, se in talune occasioni può essere una scelta (forse per le donne, che così integrano il reddito familiare o hanno occasione di gestire più agevolmente il lavoro di cura familiare) certamente sul lungo periodo si tratta di una situazione di fragilità;

- tra i 15-34enni la percentuale di atipici sulla corrispondente fascia di età è costantemente più alta, 15% tra chi ha la licenza media (il doppio che tra gli over 35), 20% tra i diplomati (il triplo), 27% tra i laureati (più del triplo); mentre per i livelli di istruzione medio-bassi le proporzioni non si discostano molto dalla media totale e degli over 35 - con dipendenti standard intorno al 70% e solo una differente redistribuzione fra atipici e indipendenti standard - stupisce soprattutto il dato dei laureati: meno del 60% dei laureati ha un contratto a tempo indeterminato, ben il 27% ha un contratto atipico; ciò è in parte spiegabile con la funzione che hanno i contratti a termine di favorire l'ingresso sul mercato, dare modo al lavoratore di farsi conoscere e trovare il mestiere più congeniale al proprio percorso e alle proprie aspirazioni, in parte è dovuto al fatto che il sistema economico lombardo composto da piccole e medie imprese, soprattutto del manifatturiero non offre adeguati sbocchi contrattuali a queste professionalità, che si trovano così occupate in settori meno protetti (dal sindacato o per tradizione), meno propensi a offrire contratti stabili (per cultura o a causa delle sollecitazioni del mercato) o semplicemente più dinamici e legati alla logica del progetto o della consulenza.

Per quanto concerne un'analisi dell'occupazione lombarda nei diversi settori, la classificazione adottata è così suddivisa: agricoltura, industria, terziario tradizionale ed avanzato, servizi pubblici.

Il settore che dà più occupazione è l'industria (un lavoratore su tre), quello con meno occupati è l'agricoltura (2%), dati certamente noti se pensiamo alla struttura del sistema economico lombardo, la restante parte è quasi equamente divisa tra terziario e servizi pubblici.

**Tabella3. 7- Occupati per condizione professionale nei settori, Lombardia, 2010, valori percentuali**

	Total		Agricoltura		Industria		Terziario tradizionale		Terziario avanzato		Servizi pubblici	
	v. a.	%	v. a.	%	v. a.	%	v. a.	%	v. a.	%	v. a.	%
Totale atipici	452.360	100,0	10.573	2,3	113.948	25,2	107.696	23,8	95.738	21,2	124.406	27,5
Dipendenti standard	2.995.771	100,0	20.828	0,7	1.107.475	37,0	627.491	20,9	492.859	16,5	747.117	24,9
Indipendenti standard	825.008	100,0	39.396	4,8	244.076	29,6	250.080	30,3	195.921	23,7	95.535	11,6
Total	4.273.139	100,0	70.797	1,7	1.465.499	34,3	985.267	23,1	784.518	18,4	967.057	22,6

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati ISTAT.

Gli atipici sono quasi equamente distribuiti nei vari settori, tranne in agricoltura, pur essendo più presenti nei servizi pubblici (27,5%, anche a causa dei precari dell'istruzione: dei 124.000 occupati in questo settore, quasi 80.000 lavorano in sanità e

istruzione di cui 43.000 sono “dipendenti a termine con contratti discontinui di breve durata”<sup>1</sup>) e un po’ meno nel terziario avanzato (21%).

I dipendenti standard, come lecito attendersi, sono per lo più nel settore industriale (37%) e nei servizi pubblici (25%, sono qui considerati dipendenti di ospedali e forze dell’ordine), meno presenti nel terziario avanzato (16%); distribuzione simile anche per gli indipendenti standard che lavorano soprattutto nell’industria e nel terziario tradizionale (30% entrambi i settori, si tratta spesso di terzisti, commercianti e artigiani) e molto poco nei servizi pubblici (11%, probabilmente si tratta di consulenti e professionisti).

#### Occupati per settore, condizione professionale e fascia di età, Lombardia, 2010.

		Totale		Agricoltura		Industria		Terziario tradizionale		Terziario avanzato		Servizi pubblici	
		v. a.	%	v. a.	%	v. a.	%	v. a.	%	v. a.	%	v. a.	%
15-24	Totale atipici	93.740	40,6	1.996	40,4	26.702	32,2	36.215	44,6	13.856	46,6	14.971	46,8
	Dipendenti standard	123.530	53,5	1.969	39,9	51.215	61,7	39.614	48,8	14.274	48,0	16.459	51,5
	Indipendenti standard	13.599	5,9	973	19,7	5.138	6,2	5.336	6,6	1.605	5,4	547	1,7
	Totale	230.869	100,0	4.938	100,0	83.055	100,0	81.165	100,0	29.735	100,0	31.977	100,0
25-34	Totale atipici	149.042	15,1	2.346	18,5	34.777	10,2	28.087	11,7	38.051	18,0	45.782	25,2
	Dipendenti standard	699.175	71,0	5.469	43,2	264.477	77,7	174.756	73,1	137.297	64,9	117.177	64,5
	Indipendenti standard	137.152	13,9	4.839	38,2	41.069	12,1	36.355	15,2	36.256	17,1	18.632	10,3
	Totale	985.369	100,0	12.653	100,0	340.323	100,0	239.197	100,0	211.604	100,0	181.591	100,0
Totale	Totale atipici	452.360	10,6	10.573	14,9	113.948	7,8	107.696	10,9	95.738	12,2	124.406	12,9
	Dipendenti standard	2.995.771	70,1	20.828	29,4	1.107.475	75,6	627.491	63,7	492.859	62,8	747.117	77,3
	Indipendenti standard	825.008	19,3	39.396	55,6	244.076	16,7	250.080	25,4	195.921	25,0	95.535	9,9
	Totale	4.273.139	100,0	70.797	100,0	1.465.499	100,0	985.267	100,0	784.518	100,0	967.057	100,0

Fonte: elaborazione Eupolis Lombardia su dati ISTAT.

Gli atipici corrispondono al 10% degli occupati lombardi, sebbene alcuni settori ne occupino di più (agricoltura 15%, a causa degli stagionali) ed altri di meno (industria 8%); i dipendenti standard sono il 70% del totale, i settori più “sicuri” sono i servizi pubblici (77%) e l’industria (75%), l’agricoltura quello meno stabile (30% di dipendenti standard e 55% di indipendenti, forse a causa della presenza di tante microimprese monoimprenditoriali o a conduzione familiare); il settore con meno lavoratori autonomi è quello dei servizi pubblici (10%), seguito dall’industria (16%), mentre nel terziario gli indipendenti sono uno su quattro (pensiamo al commercio, agli artigiani, ai lavoratori in proprio e ai professionisti).

Il confronto fra i 15-34enni o gli over 35 non presenta particolari differenze nella distribuzione per settori, proviamo dunque a fare qualche ragionamento sulle fasce di età di giovani e giovanissimi.

La numerosità del campione è talmente esigua che non ci consente di avere stime attendibili sui 15-24enni occupati nel settore agricolo (così come per la fascia 25-34), si tralasciano quindi eventuali considerazioni in merito; invece coloro i quali sono occupati nell’industria sono già abbastanza stabili (60% anche se ben al di sotto del dato

<sup>1</sup> Una verifica ulteriore consolida questa ipotesi: coloro i quali specificano (domanda C22 del questionario) di avere un lavoro a termine occasionale, discontinuo (compresa supplenza nella scuola) o di occupare un posto vacante (compreso incarico a termine nella scuola) sono circa 43.000 unità.

settoriale che è del 75%) o atipici (32% ben al di sopra del dato dell'industria che è dell'8%), con la prospettiva però di diventare stabili: considerata la fascia di età parliamo soprattutto di individui con contratti formativi o di inserimento (2 su 3, che nella nostra definizione rientrano tra "altri dipendenti a termine" a prescindere dalla durata), mentre i precari in senso stretto ("discontinui con contratto breve" e interinali) sono 1 su 4.

Nel terziario tradizionale e avanzato e nei servizi pubblici i giovanissimi sono equamente divisi fra occupati standard e atipici, rimane da capire se la motivazione è la medesima che per l'industria (apprendistato, contratti di prova o formazione lavoro) o se invece si tratti di necessità produttive dei datori di lavoro (stagionali per rispondere ai picchi della domanda, interinali o co. co. pro. per contenere i costi) o di scelta individuale (accettare contratti atipici pur di entrare sul mercato o di avere un'entrata economica mentre si studia e si vive ancora in famiglia); il confronto con le medie di settore mostra come la proporzione degli atipici sia quadrupla (45-46% dei giovanissimi occupati nel terziario e nei servizi pubblici contro 10-12% totale) e la differenza rispetto ai contratti standard notevole (intorno ai 25 punti percentuali per i tre settori considerati).

### 3.4. Uno sguardo di sintesi

Cercando di sintetizzare quanto emerso dall'analisi dei dati è possibile sottolineare una differenza generazionale circa la stabilità o meno del lavoro: se si osserva l'occupazione totale il 40% dei 15-24enni ha un lavoro con contratto atipico (percentuale più elevata fra tutte le fasce di età) e solo il 50% ha un contratto dipendente standard (il più basso).

Tra i 25-34enni invece la situazione è in linea con i dati generali per i contratti a tempo indeterminato (+1 punto percentuale), mentre sono più atipici (15% contro 10%) e un po' meno autonomi standard (14% contro 19%), poiché l'uso di contratti atipici è anche una modalità di transizione verso un'altra condizione occupazionale (in cui alcuni accedono a contratti tutelati, altri diventano autonomi) e la soglia di passaggio può essere quella dei 35 anni; tali considerazioni valgono anche per quanto concerne il settore industriale.

Se si osserva il dove si lavora emerge che: nel terziario tradizionale il dato sugli atipici (12% tra i giovani) è in linea con quello settoriale (11%) e con la distribuzione totale, mentre ci sono meno lavoratori autonomi tra i 25-34enni (15% contro 25%) e più dipendenti standard (73% contro 63%).

Più bassa la quota di occupati standard nel terziario avanzato (65%), aumenta un po' quella degli autonomi (17%, +3 punti percentuali rispetto alla corrispondente fascia di età, ma 8 punti percentuali più bassa rispetto agli occupati totali nel medesimo settore), si alza notevolmente la presenza di lavoratori atipici (18%, +3 punti percentuali rispetto agli occupati della corrispondente fascia di età, +6 punti rispetto agli occupati del terziario avanzato, +8 punti percentuali rispetto all'occupazione totale).

Una possibile spiegazione di tali dati è dovuta al tipo di professionalità richiesta in questo settore, dove operano molti professionisti, spesso si lavora per progetto e consulenza e dove sono presenti individui più istruiti (quindi più giovani).

Infine nel settore dei servizi pubblici esplode la percentuale di atipici: nella fascia di età 25-34 si tratta di un individuo su quattro, *sono perlopiù precari della scuola*, collaboratori e consulenti delle pubbliche amministrazioni (spesso utilizzati in ragione del blocco delle assunzioni); in conseguenza di ciò cala decisamente il numero degli autonomi standard (1 su 10) e si abbassa anche la quota di dipendenti standard (65%, 6 punti percentuali in meno rispetto alla corrispondente fascia di età, 13 punti in meno rispetto al totale di settore).

## Capitolo 4

### *Giovani donne e lavoro in Lombardia. Alcuni questioni aperte*

In questo capitolo si intendono analizzare le condizioni e le prospettive di lavoro dei giovani lombardi in un'ottica di genere.

Il Trattato di Lisbona pone come obiettivo per i paesi mediterranei, dove tradizionalmente il tasso di attività femminile risulta più basso, il raggiungimento del 60% di occupazione femminile entro il 2010. In Italia solo le Regioni del Nord hanno sfiorato, prima della crisi, tale traguardo mentre le regioni del Centro e Sud Italia hanno mantenuto inalterato il differenziale negativo di scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Se si confronta la situazione lombarda con la media nazionale, si osserva che la regione presenta una situazione decisamente migliore di quella italiana: l'elevato livello di istruzione ed i tassi di occupazione raggiunti dalle donne, soprattutto dalle giovani donne, sono indicatori di un contesto complessivamente favorevole in cui tuttavia permangono alcune zone d'ombra che andremo ad esplorare. Nonostante le giovani possano vantare percorsi formativi più lunghi e con migliori esiti rispetto ai loro coetanei, continuano ad incontrare maggiori difficoltà nell'inserimento e nella permanenza nel mercato del lavoro. Utilizzando dati di tipo istituzionale e dati provenienti dall'indagine Istat sulle Forze Lavoro<sup>1</sup> si fornirà una chiave di lettura ai seguenti quesiti:

- In che modo la crisi ha inciso sull'occupazione femminile?
- Quali limitazioni condizionano ancora la qualità dell'impiego femminile?
- Ed infine, quali effetti ha l'esperienza della maternità sulla carriera delle giovani donne?

Filo conduttore sarà il confronto tra i dati riguardanti la Lombardia e l'Italia per le due classi di età individuate nella ricerca come rappresentative della fascia giovanile (15-24 anni e 25-34 anni); ove possibile, sarà realizzato anche un confronto con il più generale contesto europeo.

---

<sup>1</sup> Medie annuali 2005 - 2010

#### 4.1. Diventare adulte in Lombardia: il passaggio dalla famiglia al lavoro

Come è noto, il cammino che conduce alla maturità avviene attraverso il superamento di una serie di tappe fondamentali quali l'uscita dal circuito formativo, l'entrata nel mondo del lavoro, la fuoriuscita dalla famiglia di origine e la costituzione di una nuova, fino alla nascita di un figlio. Tappe che via via portano all'acquisizione di ruoli e status propri dell'età adulta.

L'uscita dalla casa dei genitori rappresenta un passaggio spesso rimandato dai giovani italiani: numerose indagini hanno dimostrato che alla base della prolungata convivenza con i genitori da parte dei giovani italiani ci sono anche, ma non esclusivamente, fattori economici. Dato, questo, che trova ulteriore conferma anche a livello europeo. Secondo Eurostat, infatti, il 44% dei giovani europei tra i 15 ed i 30 anni ritiene che il principale fattore che impedisce di lasciare la casa dei genitori sia l'insufficiente disponibilità di denaro, a cui si deve aggiungere anche la scarsità di abitazioni a prezzi sostenibili (28%) (Eurostat, 2009).

Tuttavia, la scarsa propensione va attribuita anche a fattori di ordine culturale. Secondo un'indagine Eurostat<sup>2</sup>, il 20% dei rispondenti<sup>3</sup> ritiene che i giovani scelgano di rimanere a vivere con i genitori in quanto non intendono assumersi le responsabilità e gli obblighi tipici dell'età adulta. Bisogna ricordare infatti che il più delle volte, i figli (siano essi maschi o femmine) danno un contributo molto scarso sia in termini economici che in termini di lavoro di cura: rispetto agli altri membri i figli, di entrambi i generi, fruiscono spesso dei benefici derivanti da una condizione caratterizzata da bassi livelli di responsabilizzazione. Non solo, soprattutto i figli maschi godono di maggiore libertà personale nella gestione dei tempi sia di studio/lavoro sia di quello al tempo libero. Inoltre molto spesso non subiscono condizionamenti neppure rispetto alla gestione del denaro (Ruspini, 2008). I modelli di valore e i legami intergenerazionali, quindi, contribuiscono anch'essi a determinare il prolungarsi dei tempi di uscita dei giovani dalla casa dei genitori (Facchini, 2005).

Tradizionalmente l'istruzione ha svolto un ruolo determinante nel favorire la crescita dei livelli occupazionali, rappresentando, almeno fino al recente passato, uno dei principali strumenti di mobilità sociale sul piano individuale e un volano di sviluppo per la società a livello collettivo. In tal senso, per le donne, in quanto segmento debole del mercato, la formazione è stata sempre considerata come ausilio importante per rafforzare la propria posizione professionale e ridurre il gap rispetto all'offerta di lavoro maschile.

A livello nazionale, nel 2010, le donne hanno fatto registrare *performance* migliori rispetto agli uomini: le ragazze sono risultate maggiormente coinvolte in percorsi di istruzione (37,6% contro il 30,7% dei maschi), sia nell'ambito dell'istruzione superiore, che in quella universitaria e anche nei corsi post-laurea. Secondo l'Istat negli ultimi cinque anni il numero delle laureate sul totale della popolazione è passato dal 9,1% del 2005 al 11,5% del 2010, contro quello degli uomini che nello stesso lasso di tempo è salito dal 9,2% al 10,5%. L'aumento quantitativo delle studentesse è coinciso anche con una tendenziale modifica delle scelte dei corsi di studio, con una riduzione delle presenze all'interno degli indirizzi tradizionalmente femminilizzati ed un aumento della

---

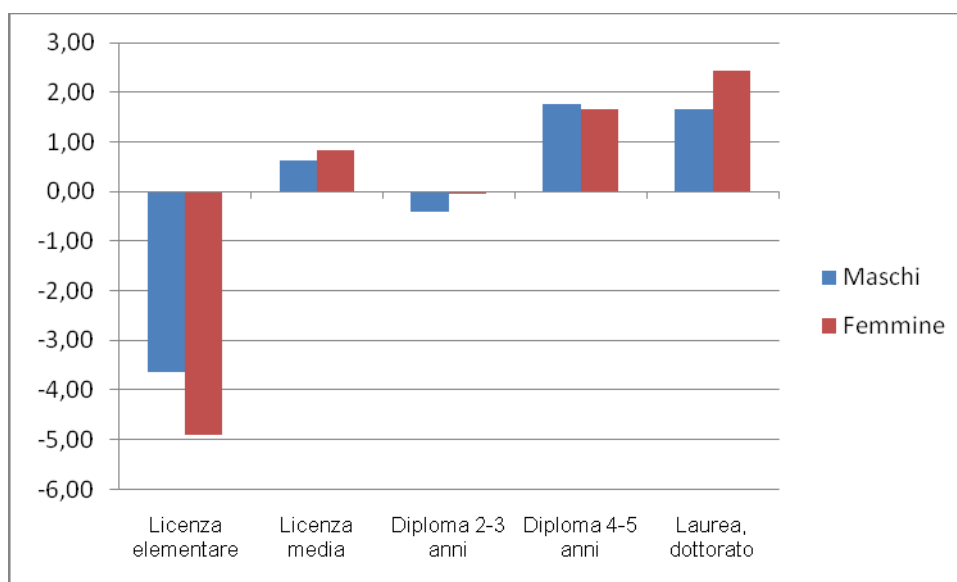
<sup>2</sup>Youth in Europe A statistical portrait (2009)

<sup>3</sup>Il rapporto Eurostat è stato costruito attingendo ad una vasta serie di indagini statistiche realizzate a livello europeo che includono campioni di popolazione di tutti i 27 Stati Membri

partecipazione all'interno dei corsi maggiormente segregati al maschile; al contempo, è interessante rimarcare che il processo inverso – ovvero l'adozione di percorsi più femminili da parte di giovani uomini – è notevolmente più ridotto.

Rispetto al contesto italiano, la proporzione di donne lombarde in possesso di titoli di studio di basso profilo (licenza elementare e media) è meno consistente; inoltre, il ritardo storico sui tassi di scolarità maschili (sia nella scuola secondaria che nell'università) è stato colmato e superato dalle giovani donne in meno di una generazione e quindi molto più velocemente che negli altri paesi europei. Dalla Figura 1 è possibile evincere come tra il 2005 ed il 2010 vi sia stata una diminuzione più rilevante tra le donne che tra gli uomini di quanti sono in possesso di un titolo di studio di basso profilo (-4,9% rispetto a -3,6%) e viceversa un incremento maggiore di quante possano vantare un titolo di studio di alto livello (+2,4% rispetto a 1,6%).

**Figura 4.1 - Differenze percentuali tra il livello massimo di studio conseguito  
variazioni 2005-2010 - Lombardia**



Fonte: elaborazioni Eupolis su dati Istat

Ma la maggior qualificazione delle giovani donne registrata in Lombardia ha contribuito in termini positivi sulle opportunità occupazionali? In aggiunta, occorre osservare se i titoli di studio più elevati hanno offerto maggiori *chances* alle giovani per contrastare gli effetti negativi della crisi economica.

Per quanto concerne l'occupazione analogamente a quanto avvenuto nelle passate recessioni *la crisi sembra aver inciso in misura più consistente sul tasso di occupazione maschile a causa della tipologia di settore maggiormente colpita* (manifattura, costruzioni e trasporti); per il resto, al quarto posto della classifica dei posti persi, tuttavia, si trova il settore finanziario e, immediatamente dopo, anche alcuni settori prima protetti come l'istruzione e la pubblica amministrazione dove tradizionalmente è possibile riscontrare una percentuale consistente di donne occupate<sup>4</sup>.

<sup>4</sup>Si veda a tal proposito il Paragrafo 4.3, Figura 4.8

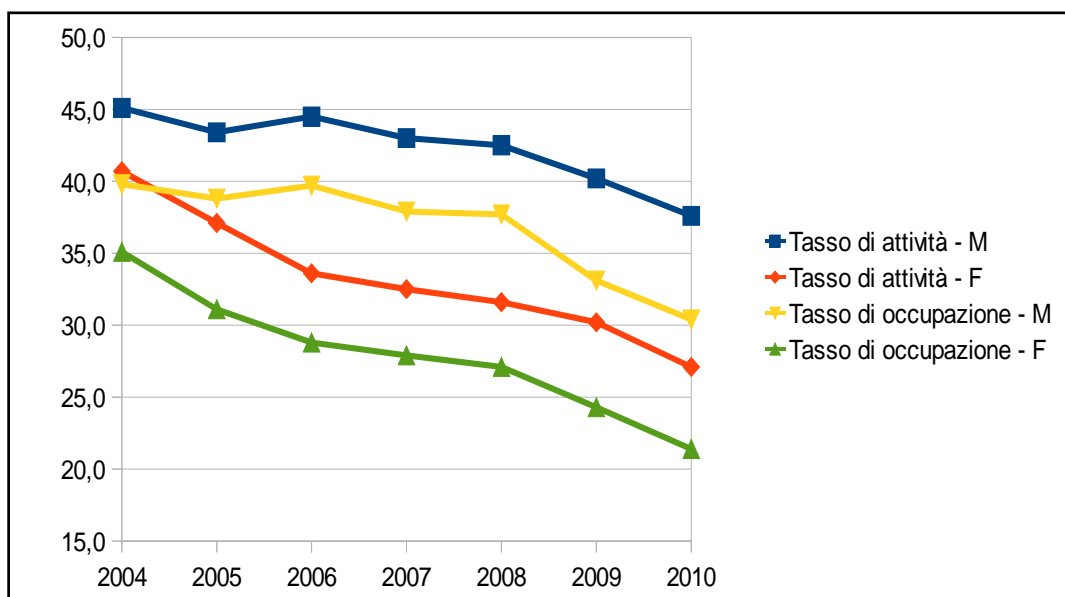
A prima vista, quindi, sembrerebbe che le lavoratrici siano riuscite a “salvarsi” dagli effetti negativi della crisi più dei lavoratori. Ma cosa accade se ad una prospettiva di genere uniamo uno sguardo più attento alle differenze in termini di generazioni?

E' idea diffusa e consolidata che la crisi economica sia ricaduta soprattutto sulle giovani generazioni, aggravando una situazione già critica in termini di livelli salariali e stabilità lavorativa. Scendendo nel dettaglio (Fig. 4.2), il tasso di attività dei più giovani, la fascia tra i 15 e i 24 anni, fa registrare in Lombardia un trend complessivamente decrescente negli ultimi anni che si accentua a partire dal 2008 in poi; il tasso di attività femminile, inferiore di circa 5 punti all'inizio del 2004, decresce maggiormente rispetto a quello maschile a partire dal 2005 per portarsi, a partire dal 2006, a 10 punti in meno; tale delta rimane costante anche nel periodo di crisi economica. Per quanto concerne il tasso di occupazione, è possibile osservare – all'interno di un trend complessivamente decrescente – una flessione più forte a partire dal 2008 in poi. L'andamento del delta tra i generi è analogo a quello osservato per il tasso di attività, con differenze a favore dei giovani maschi che si fanno più marcate a partire dal 2006. Il minore tasso di attività e di occupazione femminile, in questa fascia di età, è ricollegabile in parte al dato illustrato precedentemente sulla formazione che vede le giovani donne maggiormente coinvolte in percorsi formativi e, quindi, non ancora disponibili al lavoro.

Per quanto concerne la fascia di età 25-34 anni, i tassi di attività ed occupazione si attestano a livelli complessivamente molto più elevati; questa fascia di età è quella all'interno della quale anche i percorsi formativi più lunghi vengono terminati e inizia la vita professionale vera e propria (Fig.4.3). Il tasso di attività subisce una flessione a partire dal 2008, maggiormente marcata per le donne; le differenze tra i due generi sono più ampie rispetto alla fascia 15-24 ed arrivano addirittura a toccare i 15 punti percentuali. Anche per quanto concerne il tasso di occupazione è possibile riscontrare ampie differenze tra uomini e donne: entrambe le linee sono decrescenti a partire dal 2008 e da quel punto in poi il delta si fa più ampio, arrivando a raggiungere i 16 punti percentuali.

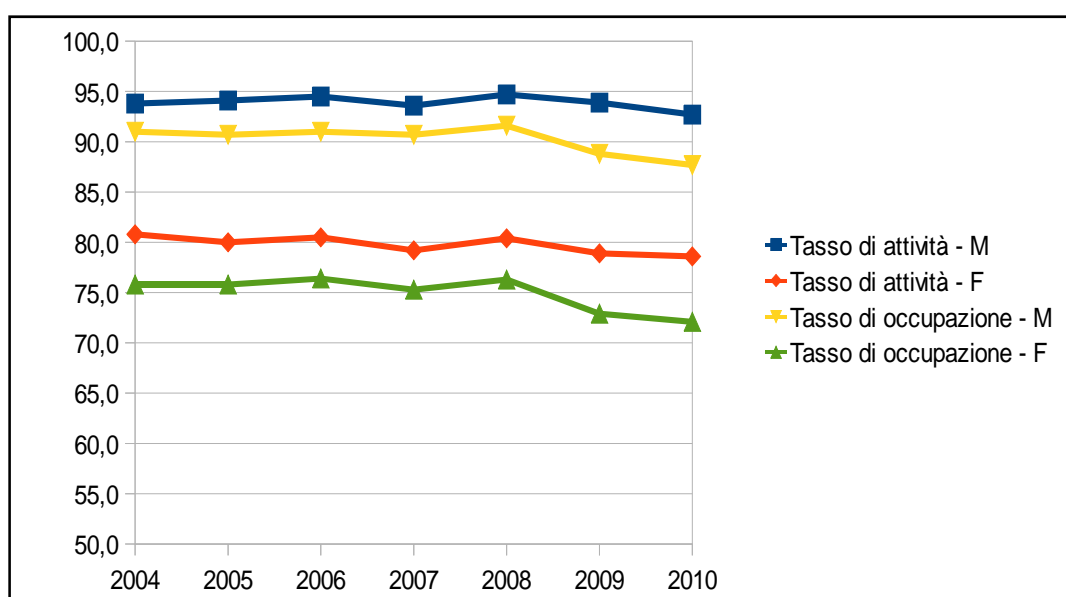


**Figura 4.2 – Tassi di attività e occupazione 15-24 anni per genere 2004-2010 – Lombardia**



Fonte: elaborazioni Èupolis su dati Istat

**Figura 4.3 – Tassi di attività e occupazione 25-34 anni per genere 2004-2010 – Lombardia**

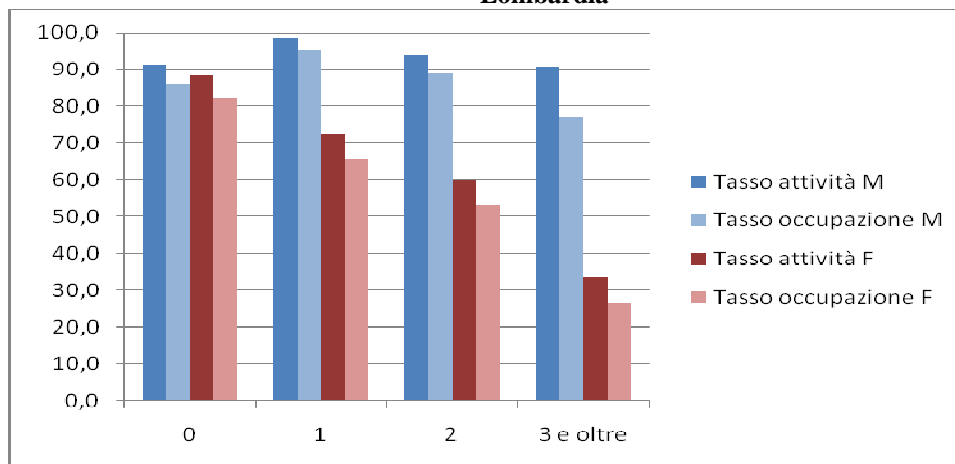


Fonte: elaborazioni Èupolis su dati Istat

I tassi di partecipazione al mercato del lavoro delle donne in Lombardia, come si è detto, sono complessivamente più elevati rispetto alla media italiana; tuttavia, i dati mostrano uno scenario in cui l'effettiva parità nelle *chances* di accesso al mercato del lavoro sembra ancora lontana. Fra le varie motivazioni che "schiacciano" verso il basso il tasso di occupazione femminile gioca un ruolo di primo piano l'abbandono dell'impiego in seguito alla maternità. Se da un lato l'affermazione lavorativa delle donne ha sicuramente generato una discontinuità nella tradizionale divisione dei ruoli fondata sul genere, dall'altra non si può fare a meno di notare che persiste la divisione tra uomini e donne rispetto a ruoli produttivi e generativi. Si osservi il grafico che

rappresenta i tassi di attività ed occupazione in assenza ed in presenza di figli (Figura 4.4).

**Figura 4.4 – Tassi di attività e occupazione 25-34 anni per genere in assenza e presenza di figli 2010 – Lombardia**



Fonte: elaborazioni Eupolis su dati Istat

I tassi di attività e di occupazione maschili crescono con l'arrivo del primo figlio, in concomitanza con il raggiungimento delle età centrali, sino a toccare percentuali altissime (98,5% e 95,5%); in presenza di più figli, per quanto si registri una flessione, i tassi non scendono mai al di sotto del 77%. La tendenza è diametralmente opposta per le giovani donne; tasso di attività e di occupazione decrescono sistematicamente all'aumentare del numero di figli, facendo registrare una contrazione del tasso di occupazione di ben 16 punti nel passaggio da 0 ad 1 figlio e di 56 punti nel passaggio da 0 a 3 figli e oltre.

Le motivazioni alla base di tale fenomeno possono essere facilmente spiegate. Le indagini sull'uso del tempo<sup>5</sup> hanno fornito una evidenza empirica al fatto che l'organizzazione temporale del "sistema famiglia-lavoro" si basa - in Italia come in molti altri Paesi europei - su un modello tradizionale che demanda alle donne le responsabilità familiari in ogni caso, anche quando esse sono occupate. Appartiene al nostro Paese non solo il "primato" del numero di ore dedicate dalle donne al lavoro familiare (seppur tendenzialmente in progressiva diminuzione), ma anche quello del differenziale di tempo destinato a questa attività da parte di maschi e femmine. Essere madri e lavoratrici rappresenta così una sfida quotidiana alla quale le donne rispondono avvalendosi delle reti di sostegno informali, dei servizi di cura e custodia (meno diffusi però rispetto ad altri Paesi), e soprattutto attraverso la destandardizzazione e la flessibilizzazione della presenza sul mercato del lavoro.

L'esito positivo di questa "sfida" di conciliazione non è sempre così scontato; accanto alle donne che si ritirano dal mercato del lavoro per realizzare il proprio desiderio personale di dedicarsi in via esclusiva alla famiglia, esiste una quota non irrilevante di giovani che rinuncia per necessità, a volte già in partenza. Si prendano in considerazione, ad esempio, le giovani donne con un basso livello di istruzione; è ipotizzabile che queste possano, sin dall'inizio, più facilmente propendere verso la decisione di non lavorare visto che diventa troppo alto il costo da pagare per entrare nel

<sup>5</sup>Tra queste ricordiamo in particolare l'Indagine Multiscopo Aspetti della Vita quotidiana realizzata da Istat nel 2007 e la Family Social Survey realizzata da IReR nel 2008.

mercato, ovvero il prezzo per conciliare vita familiare e vita lavorativa. A fronte di un'equivalenza tra quando sarebbero costrette a spendere per servizi di cura (asili, baby sitter, etc.) e l'entità ipotizzabile del reddito da lavoro, la scelta più conveniente dal punto di vista strettamente economico consiste nell'abbandonare il mondo del lavoro, pensando poi di rientrare appena i carichi familiari lo consentano.

Scelta però che da temporanea, rischia di diventare permanente a causa delle tante difficoltà che si frappongono al rientro, che riguardano peraltro, in misura più o meno accentuata, tutti i livelli professionali. Secondo uno studio effettuato dalla Banca d'Italia (Rondinelli e Zizza, 2010), nei 23 mesi successivi alla gravidanza la probabilità di trovare un lavoro retribuito diminuisce all'aumentare del numero di figli e dalla loro età. La situazione è resa ancor più complicata dall'ampia diffusione di contratti flessibili tra le giovani donne,<sup>6</sup> i cui rinnovi calano successivamente alla maternità. Lo stesso studio evidenzia che, superati i primi due anni dalla nascita del bambino, il trend si inverte e nel lungo periodo avere figli da mantenere costituisce un fattore di spinta per le donne verso il mercato del lavoro, oltre che un incentivo ad ottenere successi professionali. Il che naturalmente non implica una diminuzione del peso derivante dal dover affrontare quotidianamente le diverse e molteplici incombenze legate al lavoro di cura (molto spesso esteso a familiari che vivono al di fuori del nucleo come i genitori anziani) e allo stesso tempo svolgere il lavoro per il mercato in modo efficiente e inappuntabile.

## 4.2. Quale impiego per le giovani?

La forte riduzione del tasso di occupazione in Lombardia che abbiamo osservato nel paragrafo precedente è stata accompagnata da un generale incremento del ricorso ai contratti flessibili. Tra i lavoratori atipici, più della metà è giovane; il 40% dei 15-24enni ha un lavoro con contratto atipico e solo il 50% ha un contratto dipendente standard. Occorre tuttavia osservare che spesso i ragazzi e le ragazze di questa età hanno contratti di tipo formativo o lavori stagionali. Tra i 25-34enni la situazione è in linea con i dati degli over35 per i contratti a tempo indeterminato mentre è maggiore la proporzione di atipici e inferiore quella di autonomi standard. Osservando i dati secondo un'ottica di genere, si nota che *nella fascia 15-24 la proporzione di atipici è molto più elevata tra le donne rispetto agli uomini (48,6% rispetto a 35,3%) mentre tra gli uomini è più elevata la percentuale di dipendenti standard (57,5% rispetto a 47,5%)*. Tenendo conto del fatto che le ragazze, a parità di fascia di età, sono maggiormente impegnate nei percorsi formativi, è ipotizzabile che l'elevata percentuale di atipici sia riferibile principalmente a lavori stagionali o occasionali. Per quanto concerne la fascia 25-34, la percentuale di donne con contratto atipico si mantiene sempre più elevata rispetto a quella maschile, anche se il delta tra i generi diminuisce (11,9% per gli uomini e 19,2% per le donne – 5 punti percentuali di differenza in meno). La situazione appare ribaltata rispetto alla fascia di età 15-24, invece, per quanto concerne la categoria dipendenti standard: lo svantaggio femminile viene totalmente recuperato in questa fascia di età per trasformarsi in una leggera prevalenza (71,6% per le donne contro 70,4% per gli uomini, +1,2 punti percentuali per le donne).

---

<sup>6</sup>Si veda a tal proposito il paragrafo 4.2

Se si esaminano i dati relativi al lavoro congiuntamente a quelli riguardanti il livello di istruzione, la prima evidenza è che la percentuale degli atipici cresce al crescere del titolo di studio e questa affermazione si rivela vera per entrambe le fasce d'età considerate e per entrambi i generi (Tab. 4.1). Tra gli occupati in possesso della Licenza Media la percentuale di atipici è più ridotta rispetto a tutti gli altri livelli di studio e, analogamente a quanto evidenziato in precedenza, tende a diminuire sensibilmente spostandosi dalla fascia 15-24 a 25-34; i laureati, invece, mostrano le percentuali più elevate tra gli atipici e quelle più basse tra i dipendenti standard. In generale, tra i giovani di entrambe le fasce di età (15-34 anni) le differenze di genere più marcate si possono osservare tra gli atipici in possesso di Diploma (+ 8,1 punti percentuali per le donne) e tra gli indipendenti laureati (+9,1 punti percentuali per gli uomini). Non è possibile tuttavia riscontrare complessivamente tendenze ben definite: al crescere del titolo di studio mentre la percentuale complessiva di atipici sale, le differenze di genere crescono fino al Diploma per poi diminuire alla Laurea. Più regolare è invece l'andamento delle differenze di genere tra gli occupati; la maggiore presenza delle donne a livello di Licenza Media decresce progressivamente sino a trasformarsi in una maggiore presenza maschile a livello di Laurea. Appartenere alle file dei dipendenti standard accresce per le donne la propensione ad avere un figlio. Lo status di atipico, infatti, si associa alla mancanza di tutele legali ed all'impossibilità di fruire dell'insieme di dispositivi (quali i congedi parentali) atti a favorire il reingresso nel mercato del lavoro; è quindi possibile che la mancanza di tali forme di protezione spaventi le giovani e le spinga verso lavori meno prestigiosi o peggio retribuiti ma più stabili.

**Tabella 4.1 – % di occupati per titolo di studio, genere e fascia d'età 2010 - Lombardia**

		Maschi		Femmine	
		15-24	25-34	15-24	25-34
Licenza media	Totale atipici	31,4%	8,4%	33,9%	13,3%
	Dipendenti standard	61,8%	72,7%	59,3%	79,4%
	Indipendenti standard	6,9%	18,9%	6,8%	7,3%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Diploma	Totale atipici	36,5%	10,3%	51,0%	16,6%
	Dipendenti standard	55,9%	72,2%	46,4%	76,4%
	Indipendenti standard	7,7%	17,5%	2,6%	7,0%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Università	Totale atipici	71,7%	21,9%	68,1%	27,1%
	Dipendenti standard	27,0%	61,9%	25,0%	59,1%
	Indipendenti standard	1,3%	16,2%	6,9%	13,9%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Eupolis su dati Istat

**Tabella 4.2 – Percentuale di occupati per presenza di figli, genere e fascia d'età 2010 - Lombardia**

		15-24				25-34			
		0	1	2	3 e oltre	0	1	2	3 e oltre
Maschi	Totale atipici	35,9	12,2	0,0	0	12,7	10,6	6,5	0
	Dipendenti standard	56,8	87,8	94,1	0,7	69,1	74,7	73,1	0,8
	Indipendenti standard	7,3	0,0	5,9	0,2	18,1	14,8	20,4	0,2
	<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>1,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>1,0</i>
Femmine	Totale atipici	49,1	42,0	23,9	0	22,0	11,7	18,9	0,2
	Dipendenti standard	46,9	55,6	76,1	0	68,7	79,2	72,9	0,6
	Indipendenti standard	4,0	2,4	0,0	0	9,3	9,1	8,3	0,1
	<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>1,0</i>

Fonte: elaborazioni Èupolis su dati Istat

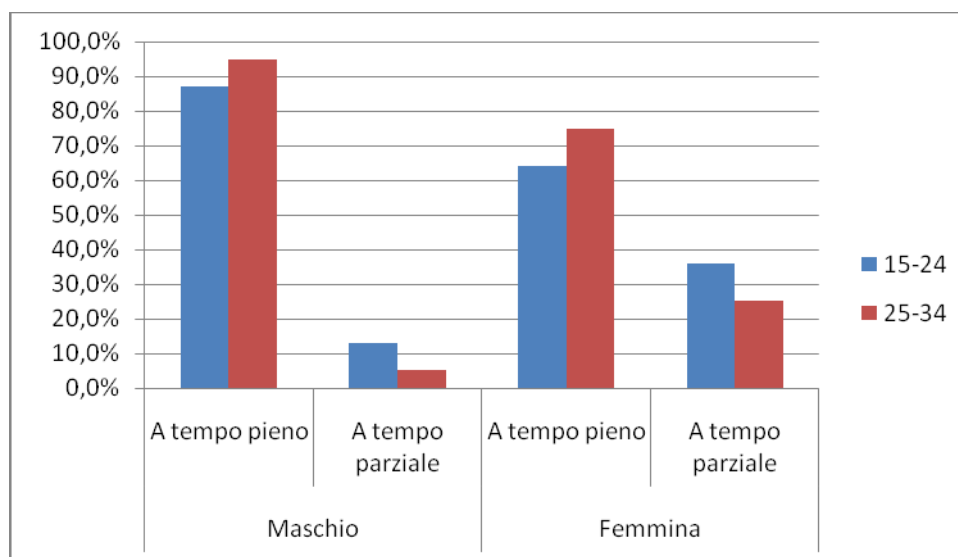
Il part-time è stato inteso frequentemente come lo strumento principe per la conciliazione nell'ambito delle politiche per il lavoro; i lavoratori part-time in Italia sono aumentati significativamente rispetto agli anni passati ma la quota appare ancora largamente inferiore alla media europea e, soprattutto, a quella dell'Europa settentrionale. Diversamente dal contesto europeo, inoltre, dove il part-time interessa individui di diversa età e differente livello d'istruzione, nel nostro Paese ne usufruiscono prevalentemente donne lavoratrici ultra-trentacinquenni con un titolo di studio medio-basso, occupate principalmente nel settore terziario<sup>7</sup>.

La Figura 4.5 mostra come il lavoro dei giovani sia ancora in prevalenza un lavoro a tempo pieno per entrambi i generi; le percentuali più elevate di ricorso al part-time si rilevano tra le donne in fascia 15-24 mentre le percentuali più ridotte si ritrovano tra gli uomini in fascia 25-34, quella più matura e produttiva.

Le motivazioni di tale fenomeno sono illustrate dalla Figura 6; notiamo che i giovani di entrambi i generi in fascia 15-24 anni ricorrono al part-time principalmente per motivi di studio, mentre spicca il 62,5% di donne in fascia 25-34 anni che dichiara di ricorrervi per motivi di cura dei bambini e delle persone non autosufficienti.

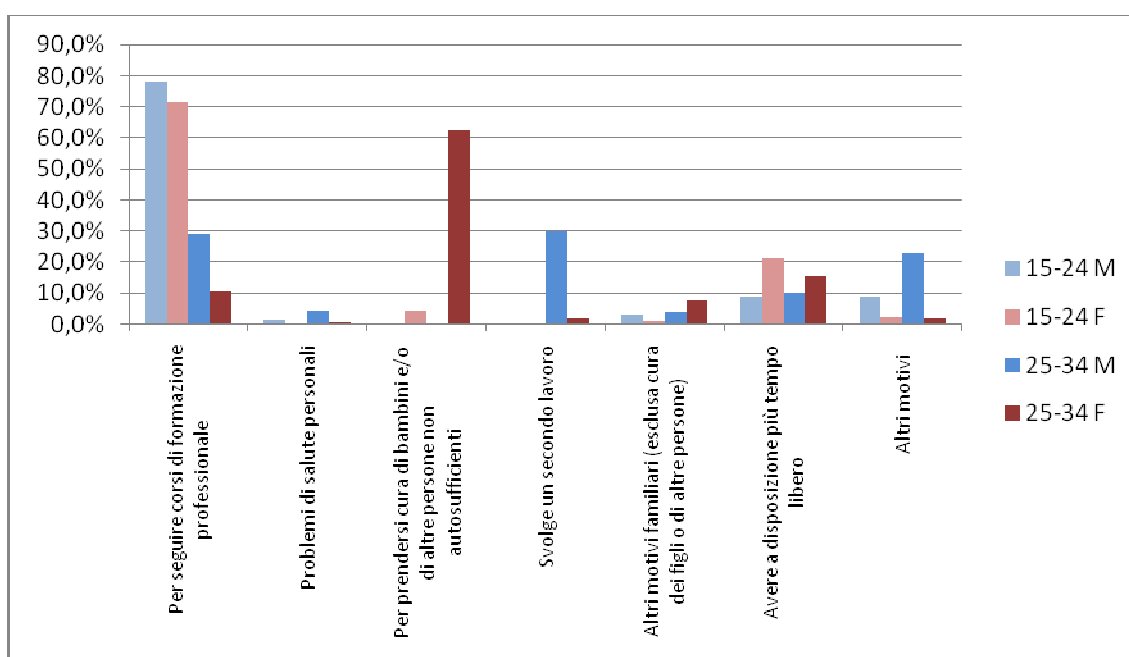
<sup>7</sup>Ricerca IReR "Indagine sulla questione femminile"

**Figura 4.5 – % di occupati per tipo di orario di lavoro, genere e fascia d'età 2010 - Lombardia**



Fonte: elaborazioni Eupolis su dati Istat

**Figura 4.6 – Motivazioni del ricorso al part-time per genere e fascia d'età (%) 2010 – Lombardia**



Fonte: elaborazioni Eupolis su dati Istat

Questa evidenza risulta confermata anche dalla Figura 4.7, che illustra il tipo di orario di lavoro per presenza di figli nella fascia 25-34 anni. Il ricorso all'orario ridotto è già maggiormente diffuso tra le donne anche in assenza di figli, ma questa percentuale aumenta significativamente all'aumentare del numero di figli.

Anche le differenze tra i generi subiscono un incremento all'aumentare del numero di figli; la maggiore percentuale di uomini occupati a tempo pieno in corrispondenza dell'incremento del numero dei figli è facilmente spiegabile con la necessità di garantire

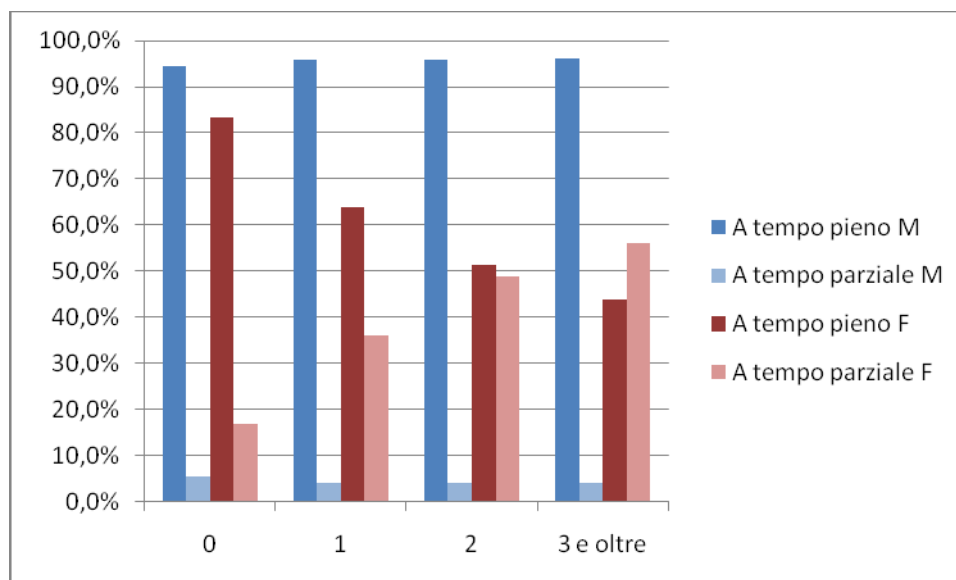
un reddito maggiore alla famiglia, mentre alle donne vengono delegate le attività di cura (*unpaid work*).

Il part-time come strumento di conciliazione può rivelare diverse fragilità da più punti di vista; può essere controproducente per le donne nella misura in cui limita le aspirazioni professionali e segrega in settori “tipicamente femminili” (istruzione, servizi sociali, etc.).

Allo stesso tempo, se viene introdotto allo scopo di contenere i costi delle imprese invece che di favorire la partecipazione delle donne al lavoro, può essere soggetto a distorsioni quali richieste di straordinari o variazioni dei tempi di lavoro: si pensi a quanto contrasta con l’idea di conciliazione la possibilità che l’azienda cambi discrezionalmente l’orario, anche con pochissimo preavviso, come nel caso dei lavori “a chiamata” (Reyneri, 2005).

Infine, nei paesi in cui è ancora poco diffuso (Italia, Spagna, Grecia), l’orario ridotto spesso si accompagna alla precarietà (Reyneri, 2005). Il part-time italiano, in particolare, appare mal distribuito e la situazione è per molti versi paradossale. Da un lato, infatti, all’interno dei sondaggi di opinione le part-timer si dichiarano spesso scontente e desiderose di un impiego full-time (Ferrera, 2008); dall’altro lato, le giovani “atipiche” lamentano spesso il fatto che gli orari ridotti sono a loro preclusi in quanto già opzionati da donne più anziane all’interno della medesima azienda. La via “alta” per la conciliazione (Ferrera, 2008) passa non tanto attraverso una proliferazione di lavori a tempo parziale quanto attraverso la possibilità di modulare tempi ed orari di lavoro in base alle esigenze della famiglia.

**Figura 4.7 – % di occupati 25-34 anni per tipo di orario di lavoro, presenza di figli e genere 2010 – Lombardia**



Fonte: elaborazioni Eupolis su dati Istat

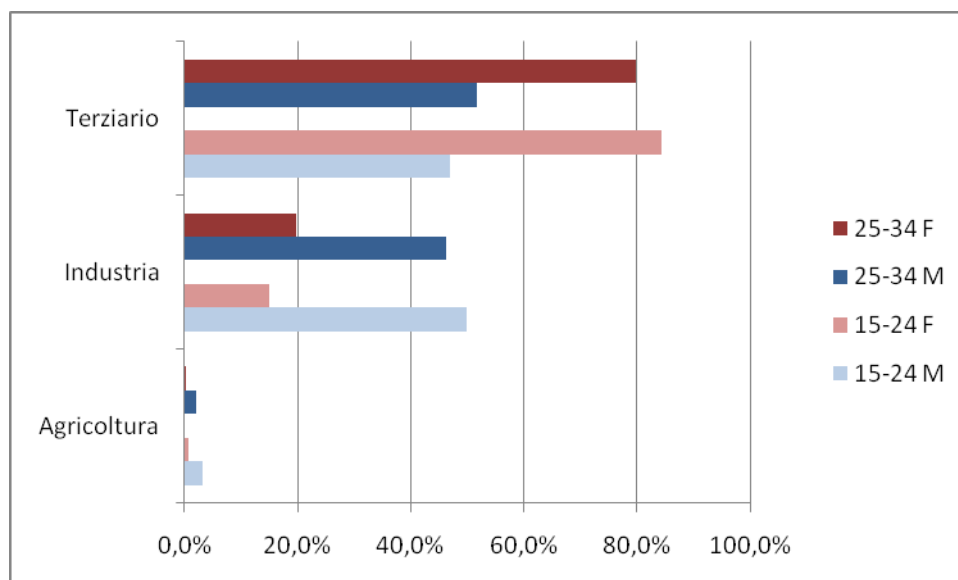
Lo strumento della flessibilizzazione degli orari, per quanto sembri essere la strada più adeguata, viene molto frequentemente contrastata dalla cultura aziendale attualmente dominante. Il prevalere di una “cultura della presenza, della visibilità e della mancanza di delega” nelle organizzazioni sembra accentuare la tradizionale divisione dei lavori

basata sul genere invece che promuovere la partecipazione femminile al lavoro (Gherardi e Poggio, 2003).

### 4.3. Trappole ed ostacoli del lavoro delle giovani

Il percorso delle giovani donne all'interno del mercato del lavoro, anche dopo aver superato le barriere all'ingresso, è irto di trappole, difficoltà e "blocchi" spesso invisibili e frutto di politiche non scritte che di fatto ostacolano la mobilità orizzontale e verticale. La maggiore concentrazione di donne in determinati settori di occupazione è spesso legata alla presenza di segregazione orizzontale. A livello generale, in Lombardia il settore che ospita il maggior numero di occupati è l'industria (circa un lavoratore su tre) mentre all'ultimo posto si colloca l'agricoltura, con il 2% di occupati.

**Figura 4.8 – % di occupati 25-34 anni per settore di attività economica, classe di età e genere 2010 – Lombardia**



Fonte: elaborazioni Eupolis su dati Istat

L'occupazione femminile è invece maggiormente concentrata nel terziario, risultando considerevolmente più contenuta nell'industria e nel comparto agricolo. Questa tendenza è confermata anche dalla Figura 4.8; l'80% delle ragazze in fascia 25-34anni e quasi l'85% delle giovani donne in fascia 15-24 anni lavorano nel settore terziario. E' necessario osservare, tuttavia, che nel contesto europeo l'Italia è tra i paesi con minore segregazione settoriale per genere e una delle cause principali va cercata nei bassi tassi di occupazione femminile. Nei paesi in cui le donne hanno raggiunto un elevato livello di occupazione, "l'espansione dell'occupazione femminile è avvenuta in larga misura grazie a una crescente domanda per attività considerate tipicamente femminili" (Reyneri, 2005).

Infine, proprio la scarsa presenza delle donne in settori diversi dal terziario ha contribuito a rendere meno forte l'impatto della crisi economica; questa, infatti, ha



colpito i settori manifatturieri ed i più esposti al rischio di perdita del posto di lavoro sono stati i lavoratori dei settori meccanici, metalmeccanici, della gomma plastica, dei trasporti (Colombini, 2010).

La segregazione verticale si ha invece quando vi è un blocco sistematico nell'avanzamento delle donne verso posizioni lavorative "alte" e meglio retribuite; questo blocco, in quanto spesso informale, non riconosciuto e come tale invisibile allo sguardo, è stato paragonato ad un soffitto di cristallo (*glass ceiling effect*). I dati riportati (Tabella 4.3) descrivono la distribuzione delle giovani donne e dei giovani uomini lombardi nei diversi profili professionali classificati da Istat nella sua Indagine sulle Forze Lavoro. Per ovvi motivi di età, la percentuale di dirigenti presenti nella fascia 15-34 anni è molto contenuta ma si possono già intravedere le proporzioni che il fenomeno assume nella fascia over35, in cui la percentuale degli uomini è circa il doppio di quella delle donne; tendenze analoghe si riscontrano anche per quanto concerne le lavoratrici inquadrare come "Quadro".

**Tabella 4.3– % di occupati per posizione professionale, genere e fascia d'età 2010 – Lombardia**

	Maschi		Femmine	
	15-34	35 e oltre	15-34	35 e oltre
Dirigente	0,2	4,9	0,3	2,1
Quadro	3,5	9,8	2,4	6,3
Impiegato	34,2	33,3	61,0	56,2
Operaio	58,9	52,0	33,2	35,3
Apprendista	3,2	0,0	3,1	0,0
Lavoratore presso il proprio domicilio per conto di un'impresa	0,0	0,0	0,0	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Eupolis su dati Istat

Le donne, invece, sono presenti in misura notevolmente superiore per entrambe le fasce d'età nella categoria relativa al lavoro impiegatizio. Questi dati devono essere letti avendo l'accortezza di ricordare quanto detto sui livelli di istruzione; le giovani donne in fascia 15-34 presentano titoli di studio più elevati rispetto ai coetanei e per questo è necessario sottolineare nuovamente le differenti proporzioni di maschi e femmine nei profili professionali di alta levatura.

Alcuni autori (Rosti 2006) negli ultimi hanno mostrato come la segregazione verticale abbia effetti più importanti sul differenziale salariale rispetto alla segregazione orizzontale. L'esistenza di un differenziale retributivo tra uomini e donne è una caratteristica sistematica dei mercati del lavoro di tutti i paesi; il differenziale salariale stimato per l'Italia si aggira oggi intorno all'8% (Centra e Cutilli, 2009). Inoltre i differenziali salariali tra uomini e donne italiane crescono al crescere delle retribuzioni e all'aumentare del livello gerarchico: se le impiegate donne mostrano una differenza pari al 1,9% in meno, i quadri hanno un salario più basso del 3,6%. Le differenze salariali tra i generi emergono anche tra solo laureati a tre anni dalla laurea: il guadagno medio differisce di circa 219 euro al mese per le lauree lunghe e di 114 euro per le lauree triennali (Cnel 2010).

#### 4.4. La specificità della condizione femminile in sintesi

I percorsi di vita dei giovani uomini e delle giovani donne lombarde hanno un inizio analogo ma esiti molto diversi.

Entrambi vivono a lungo nella famiglia di origine, sia a causa di fattori strutturali di contesto, sia a causa di fattori culturali. Entrambi studiano, anche se le donne fanno registrare performance migliori sia a livello nazionale che regionale. Una maggiore istruzione tuttavia non è sufficiente a colmare il gap che ancora permane nel mercato del lavoro tra i generi, anche tra le giovani generazioni: da qui in poi le strade dei giovani uomini e delle giovani donne lombarde si separano radicalmente.

Osservando i tassi di occupazione, fortemente minati a partire dal 2008 dalla crisi economica, è possibile riscontrare ampie differenze tra i generi per entrambe le fasce di età considerate in questa ricerca (15-24 e 25-34 anni). Fra le varie motivazioni che “schiacciano” verso il basso il tasso di occupazione femminile gioca un ruolo di primo piano l’abbandono dell’impiego in seguito alla maternità. Attività e occupazione maschili crescono con l’arrivo del primo figlio mentre la tendenza è diametralmente opposta per le giovani donne; i tassi decrescono sistematicamente all’aumentare del numero di figli.

Anche da un punto di vista qualitativo, l’occupazione delle giovani donne è peggiore: la percentuale con contratto atipico si mantiene sempre più elevata di quella maschile e l’elevata proporzione di donne in possesso di un titolo di studio di alto profilo non gioca a favore. Se esaminiamo, infatti, i dati sul lavoro congiuntamente a quelli sul livello di istruzione, la prima evidenza è che la percentuale degli atipici cresce al crescere del titolo di studio e questa affermazione si rivela vera per entrambe le fasce d’età considerate e per entrambi i generi.

Il percorso delle giovani donne all’interno del mercato del lavoro si rivela irto di trappole, difficoltà e “blocchi” spesso invisibili e frutto di politiche non scritte che di fatto ostacolano la mobilità orizzontale e verticale. La percentuale di giovani donne che lavora part-time è superiore rispetto a quella degli uomini e cresce sensibilmente all’aumentare del numero di figli; d’altro canto, il tempo ridotto è stato inteso frequentemente come lo strumento principe per la conciliazione nell’ambito delle politiche per il lavoro. Il part-time, tuttavia, può essere controproducente per le donne nella misura in cui limita le aspirazioni professionali e contribuisce a segregare in settori “tipicamente femminili” (istruzione, servizi sociali, etc.). La presenza di una segregazione verticale, ovvero il blocco sistematico nell’avanzamento delle donne verso posizioni lavorative “alte” e meglio retribuite, è stato evidenziato anche dai dati presentati in questo capitolo; per motivi di età, la percentuale di dirigenti presenti nella fascia 15-34 anni è molto contenuta ma si possono già intravedere le proporzioni che il fenomeno assume nella fascia over35, in cui la percentuale degli uomini è circa il doppio di quella delle donne.

Resta ancora molto da fare, dunque, affinché i giovani uomini e le giovani donne lombarde possano godere un’effettiva uguaglianza di *chances*; l’evidenza di tali fenomeni sottolinea la necessità di un impegno da parte delle istituzioni nel fornire un quadro normativo di riferimento che sostenga le Pari Opportunità e la conciliazione, la quale rappresenta un valido strumento per consentire la realizzazione della persona in più ambiti.

## Capitolo 5

### *I giovani e il lavoro in Lombardia: i risultati dell'indagine C.A.T.I.*

#### 5.1. Scopo e metodo dell'indagine

L'indagine che si presenta sinteticamente nel capitolo è stata svolta con lo scopo di indagare a livello qualitativo il *sentiment* dei giovani nei confronti del lavoro e del loro futuro professionale e previdenziale.

La popolazione di riferimento dell'indagine è rappresentata dagli oltre 2 milioni e mezzo di cittadini lombardi in età compresa tra 20 e 39 anni.

Il disegno campionario adottato è stato di tipo stratificato non proporzionale rispetto alle seguenti variabili:

- età (modalità 20-29 o 30-39): due strati campionari equidimensionati;
- Sesso (modalità Maschio o Femmina): imposizione di proporzionalità rispetto al totale noto nella popolazione di riferimento;
- condizione occupazionale (modalità Occupato o Non occupato): imposizione di proporzionalità rispetto al totale noto nella popolazione di riferimento.

La popolazione di riferimento e i totali noti sono ricavati dati ISTAT Ricerca Continua Forza di Lavoro, media 2010. Gli unici che consentono la valutazione congiunta delle tre informazioni. Queste le caratteristiche del campione:

**Tabella 5.1 il campione**

Strato	Età	Sesso	Occupato	Popolazione di riferimento	Campione
1	20-29	M	Si	343.331	25
2	20-29	M	No	159.408	26
3	20-29	F	Si	268.141	26
4	20-29	F	No	220.392	35
5	30-39	M	Si	726.573	58
6	30-39	M	No	55.749	9
7	30-39	F	Si	558.974	94
8	30-39	F	No	182.836	38
<i>Totale</i>				2515404,55	311

*Fonte: elaborazione su dati Éupolis*

L'errore massimo (in caso di risposta fornita dal 50% degli intervistati) per stime riferite all'intero campione è pari a 5,6 punti percentuali con un livello di confidenza del 95%<sup>1</sup>.

## 5.2. I risultati dell'indagine C.A.T.I.. Alcune interpretazioni

### 5.2.1. Carta di identità dei giovani lombardi intervistati

L'universo di riferimento dell'indagine è rappresentato, come si è detto, dagli oltre 2 milioni e mezzo di cittadini lombardi in età compresa tra 20 e 39 anni.

Nello specifico il 50% ha un'età compresa tra i 20 e 34 anni, e sono così ridistribuiti: il 20% tra i 20 e i 24 anni, il 19,4 % tra i 25 e i 29 anni e il 10,6 % tra i 30 e i 34 anni.

Il restante 50 % ha un'età compresa tra i 35 e i 39 anni.

Per quanto riguarda il sesso sono così caratterizzati: 51,1% maschi e 48,9 femmine.

La condizione occupazionale dei giovani lombardi si caratterizza come segue: poco più di 2/3, il 75,4%, risulta occupato, 12,3% è nella condizione di studente, il 5,5% è casalinga impegnata nella ricerca di un lavoro, il 4,6% è in cerca di nuova occupazione e l'1,5% è in cerca di prima occupazione.

Tra coloro che sono occupati le caratteristiche contrattuali sono le seguenti:

- il 63 % è dipendente a tempo indeterminato
- il 18 % è dipendente a tempo determinato
- il 13 % autonomo

<sup>1</sup> L'indagine è stata svolta dal 19 aprile 23 maggio 2011, presso la struttura CATI interna a Éupolislombardia, in fascia oraria pomeridiana (14:00–20.00). Le interviste concluse sono state 311 e i rifiuti 3.111, di questi il 71,3% (2.271) è rappresentato da persone che non sono entrate nel campione perché fuori target rispetto all'età e il restante 28,7% (893) è rappresentato da persone realmente non interessate a partecipare all'intervista. Depurato dall'effetto "fuori target età" il tasso di adesione è risultato pari a 25,8%. La durata media dell'intervista è stata di 6 minuti e 51 secondi

- il restante 6% si distribuisce tra lavori occasionali, saltuari, interinali; co.co.pro, apprendistato, contratto di formazione lavoro, somministrazione.

Sempre con riferimento agli occupati l'80% lavora a tempo pieno e il 20% a tempo parziale.

Per quanto riguarda la condizione di precarietà – il 37% dei giovani che *non* hanno un contratto a tempo indeterminato e che possiedono un contratto a tempo determinato, sono lavoratori autonomi etc. – il 60% vorrebbe essere assunto con un contratto a tempo indeterminato, il 40% invece non è interessato. Sempre con riferimento alla popolazione dei lavoratori *atipici*, in relazione alla condizione lavorativa, quasi il 50% sostiene di percepirsi come precario e tra questi, la metà vive questa situazione prevalentemente come *adattamento alla situazione esistente*.

Per quanto riguarda il livello di istruzione dei giovani intervistati, la maggior parte è in possesso del diploma di scuola media superiore (il 45%), un quarto circa è in possesso di un livello elevato di istruzione (21% laurea, 5% dottorato/master), il 18% è in possesso della licenza media inferiore.

Il 43,4% dei giovani venti-trentanovesenni vive all'interno della famiglia di origine, mentre il 25% vive con il partner e il 28% vive con il partner e i figli.

Il numero medio di figli per coppia è di 1,60. Il 70% vive in case di proprietà. Si tratta di persone che probabilmente vivono con i genitori (nella casa di proprietà dei genitori) e/o che non hanno dovuto sostenere il mutuo per la casa. il 15,6 % sta pagando il mutuo e il 9 % paga l'affitto.

Circa il 90% degli intervistati vive in una casa di proprietà e solo il 10% è in affitto; un rapporto che rispecchia abbastanza le caratteristiche italiane fortemente sbilanciate sulle case di proprietà.

### 5.2.2. Percorsi verso l'autonomia economica

Rispetto al tema dell'emigrazione dei giovani italiani, il 92% non ha mai avuto un'esperienza all'estero e solo il 21% dei giovani prende in considerazione l'ipotesi di emigrare all'estero per lavoro.

Per quanto riguarda i canali di ingresso nel mercato del lavoro, tra i giovani occupati e quelli in cerca di nuova occupazione, la maggior parte (circa il 41%) ha trovato l'ultima occupazione tramite colleghi, amici, parenti; piuttosto alta risulta anche la percentuale di coloro che hanno trovato lavoro inviando il proprio curriculum vitae 25,5%.

Rispetto alla coerenza dei percorsi formativi e lavorativi il 70% dei giovani ritengono che il loro lavoro sia molto/abbastanza coerente con il proprio percorso formativo, mentre il 30% pensa che sia poco o per nulla coerente.

Buona l'indipendenza economica dalla famiglia: il 40% dei giovani occupati sono autonomi economicamente dalla famiglia di origine, il 40 % è abbastanza autonomo e poco o nulla solo il 20%.

Al fine di comprendere meglio la situazione economica dei giovani lavoratori è stato indagata anche la capacità di risparmio: il 57% riesce a risparmiare una minima parte di quello che guadagna e circa il 25% spende esattamente ciò che guadagna.

È possibile fare un confronto sulla condizione occupazionale e sulla variazione, all'interno del gruppo di riferimento, delle tipologie contrattuali.

Con riferimento alla condizione occupazionale nel 2010 gli occupati sono 75.4%, mentre al 31 dicembre 2008 erano il 66,3%.

**Tabella 5.2 La condizione occupazionale degli intervistati, valori percentuali**

Condizione occupazionale	2011	2008
Occupato	75.4	66,3
In cerca di prima occupazione	1,5	4.7
In cerca di nuova occupazione	4,6	
Casalinga (solo se non impegnata nella ricerca di un lavoro)	5.5	29
Studente	12.3	
In altra condizione (ad esempio in servizio civile sostitutivo, inabile al lavoro ecc)	0	
Attualmente non studio e non lavoro	0.7	
Totale	100	100

*Fonte: elaborazione su dati Éupolis*

Con riferimento alla tipologia contrattuale, nel 2010 i lavoratori con contratto a tempo indeterminato sono il 63.4%, nel 2008 sono il 70,1%.

I lavoratori a tempo determinato passano dall'11,6% nel 2008 al 17.9% nel 2011. I lavoratori autonomi diminuiscono passando dal 16% nel 2008 al 13% nel 2011. I contratti occasionali, saltuari, interinali aumentano da 0,6% a 2,1%, mentre i co.co.pro diminuiscono di mezzo punto percentuale.

**Tabella 5.3 - La tipologia contrattuale degli intervistati, valori percentuali**

Tipologia contrattuale	2011	2008
Dipendente a tempo indeterminato	63.4	70,1
Dipendente a tempo determinato	17,9	11,6
Autonomo	13,1	16
Occasionale, saltuario, interinale	2,1	0,6
Co.co.pro.	1	1,7
Altro (ad esempio apprendistato, contratto formazione lavoro, somministrazione, stagionale ecc)	2,5	0
Totale	100	100

### 5.2.3. Le politiche attuabili secondo i giovani

Per quanto riguarda la conoscenza delle politiche pubbliche e le aspettative nei confronti delle istituzioni, i cittadini venti-trentanovenni ritengono che le priorità dell'agenda politica debbano essere: in primo luogo l'aiuto ai giovani nella ricerca del lavoro o

nell'avvio di un'attività propria e, in secondo luogo, la realizzazione di servizi alle famiglie (per bambini, anziani...), le agevolazioni per gli affitti e per i mutui per i giovani.

Rispetto all'approccio che un ente pubblico dovrebbe adottare nei confronti dei cittadini la maggior parte, l'86,6 %, propende per un approccio non assistenziale dove la Regione mette i cittadini nelle condizioni di sviluppare le capacità necessarie per compiere autonomamente determinate scelte.

Con riferimento alle misure predisposte da Regione Lombardia sul fronte della formazione e del sostegno alle imprese giovanili il 15% dei giovani ha partecipato ad attività formative organizzate dalla Regione.

In generale il 37% dei giovani lombardi ha partecipato ad attività di carattere formativo, tra queste sono ricomprese quelle promosse da Regione Lombardia.

I corsi sono stati seguiti con l'obiettivo principale di aggiornarsi professionalmente (circa il 66%).

Nello specifico i corsi organizzati dalla Regione sono stati valutati mediamente bene: 7,30 all'interno di un intervallo di valutazione che va da 1 a 10.

Le misure di sostegno nei confronti dei giovani che vogliono avviare nuove imprese, predisposte da Regione Lombardia, sono conosciute da circa il 50% dei giovani e il 3,2% di questi ha usufruito dell'iniziativa. Sempre con riferimento a questa politica circa il 40% sarebbe interessato a ricevere informazioni (molto/abbastanza) mentre il restante 60% risulta poco o per nulla interessato.

Sul fronte invece dei contributi alla prima casa rivolti alle giovani coppie, il 6.8% ne ha usufruito, il 46,5% era al corrente dell'iniziativa e un altro 46.7% non ne era al corrente.

Il 35% vorrebbe comunque ricevere informazioni, mentre il 65% è poco o per nulla interessato (per nulla il 42%).

#### *5.2.4. La crisi economica secondo i giovani*

Secondo i risultati dell'indagine CATI metà della popolazione tra i 20 e i 39 anni ha subito direttamente e indirettamente gli effetti della crisi economica mentre. Tra le principali conseguenze dirette/indirette della crisi, il 56,3% dei giovani ha dovuto ridurre il tenore di vita, l'11% ha perso il lavoro o ha avuto difficoltà a trovarne uno. Per fronteggiare la crisi il 55% ha fatto affidamento sui propri risparmi e il 42% sull'aiuto dei famigliari e/o amici.

Solo il 35% dei giovani ha ricevuto aiuti economici o nelle attività quotidiane da parte della famiglia di origine.

#### *5.2.5. Futuro e aspettative*

##### *Previdenza*

Con riferimento al tema delle pensioni, il 25% dei giovani lombardi ha aderito ad un fondo di previdenza integrativa. Le motivazioni di coloro che non ne sono in possesso sono: per il 28% perché non ci ha pensato o non è interessato, per il 16% perché il reddito è troppo basso, per il 13% perché non è abbastanza informato e per un altro 13% perché l'occupazione discontinua.

### *Aspettative*

Rispetto alle aspettative future circa il 56 % dei giovani sostiene che il proprio tenore di vita fra i 30 e i 50 anni sarà uguale/superiore a quello dei genitori, il 33% inferiore.

Con riferimento invece al tema del lavoro, i bisogni futuri più importanti per i giovani sono identificati principalmente nella stabilità del lavoro 39% e in uno stipendio adeguato 14,8%.

Per quanto riguarda invece i bisogni futuri più importanti per la famiglia, il 22,5% ha espresso il bisogno di agevolazioni economiche e servizi rivolti alle famiglie, il 14% vorrebbe stabilità economica, il 20% sicurezza e stabilità. In generale si esprime un diffuso bisogno di tranquillità nella costruzione di una famiglia propria.

Sul futuro, in generale, il 46% della popolazione giovane si dice abbastanza preoccupato, molto preoccupato il 22%, poco preoccupato il 28%, per nulla preoccupato il 3%. Le principali preoccupazioni per il futuro si riferiscono: alla paura di perdere il lavoro per il 40%, alla possibilità di avere problemi economici per l'11%, al futuro dei figli per un altro 11%.

Rispetto alle aspettative che i giovani venti-trentanovenni lombardi avevano a 18 anni, il 47% dà un voto alla propria vita di 8 e più, il 42% da 6 a 7 e l'11% da 1 a 5. Rispetto alle prospettive di realizzazione nel prossimo futuro, prevale uno sguardo ottimista: il 43% dà un voto da 6 a 7, il 41,5% da 8 e più e, infine, il 15,5% da 1 a 5.



## Parte seconda

### *Giovani e previdenza in Europa: analisi comparata delle politiche giovanili e pensionistiche*



## Capitolo 6

### *Giovani in Europa, transizione nel mercato del lavoro e previdenza*

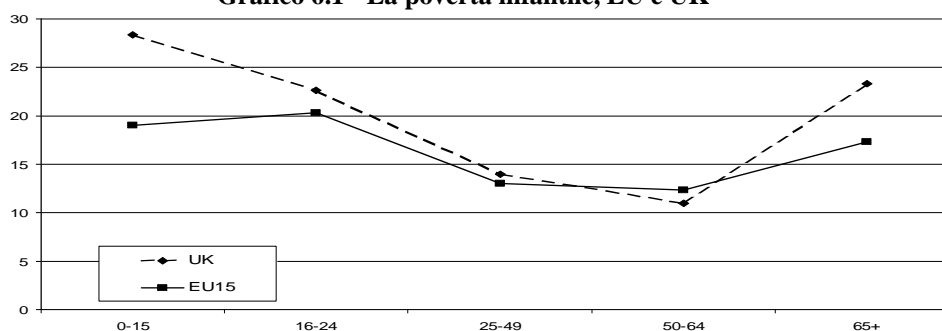
#### Introduzione

Il lavoro esamina, nel presente capitolo le politiche giovanili in prospettiva comparata, focalizzandosi, nel capitolo 7 su giovani e politiche previdenziali in Europa. Il lavoro adotta un approccio comparativo utilizzando la divisione in modelli di welfare elaborata originariamente da Esping-Andersen (1990) e successivamente sviluppata da Ferrera (1996) e considerando le recenti evoluzioni nella letteratura sui modelli di *welfare* e pensioni (ad esempio, il recente studio sull'evoluzione dei sistemi Bismarckiani di Palier et al., 2010). In particolare tale approccio comparativo verrà applicato alle politiche giovanili e all'impatto delle politiche previdenziali Europee sui giovani. Sulla base della divisione del welfare il capitolo si focalizzerà, in particolare, su alcuni paesi considerati nella letteratura come 'ideal-tipi' di modelli istituzionalmente diversi di welfare: Germania e Italia (modello Bismarkiano o Continentale), Olanda (caso considerato 'ibrido' nella letteratura), Svezia (modello Nordico) e Gran Bretagna (modello Liberale).

#### 6.1. Povertà e occupazione giovanile in Europa

Studi comparati sui giovani descrivono i giovani Europei come una categoria a rischio povertà che presenta livelli di povertà più alti rispetto alle altre fasce d'età. La tabella seguente mostra i livelli di povertà relativa (calcolata come inferiore al 60% della media dei redditi nazionali) in Europa (EU-15) e Gran Bretagna per le varie fasce d'età. Se in Gran Bretagna la povertà infantile è superiore a quella giovanile, nell'Europa-15 i giovani tra i 15 e i 24 anni mostrano i livelli di povertà più alti rispetto alle altre fasce d'età (EU Joint Inclusion Report, 2003).

**Grafico 6.1 - La povertà infantile, EU e UK**



Fonte: EU Joint Inclusion Report 2003 (ECHIP 1998-2000)

Secondo i dati dell'EU-SILC del 2006 il 20% dei giovani tra i 18 e i 24 anni sono considerati a rischio povertà relativa (calcolata a partire dalla presenza di un reddito inferiore al 60% della mediana del reddito nazionale); in particolare questo momento di transizione è considerato ad alto rischio povertà a causa della precarietà nella transizione abitativa e nel mercato del lavoro, anche se il livello di reddito varia largamente nei paesi europei dai livelli estremamente bassi di Cipro, Malta e Slovenia a livelli più alti in Danimarca e Svezia (European Commission, 2008).

Più recentemente lo studio sulla povertà giovanile in Europa (JRF, 2007) ha confermato come in molti paesi il rischio di povertà dei giovani sia superiore a quello sperimentato in altre fasce d'età. Tale rischio di povertà è collegato a diversi fattori ed in particolare: alla povertà sperimentata durante l'età infantile (in particolare in Gran Bretagna), alla transizione abitativa, all'esperienza di diventare genitore in età giovane (evento che, come conseguenza della presenza di un sistema di supporto familiare comprensivo, ha un effetto minimo in Austria e Germania e nessun effetto nei paesi Nordici).

I dati più recenti sulla situazione comparativa dei giovani Europei dell'*European Community Household Panel* mostrano livelli di povertà giovanile particolarmente alti nei paesi del Sud-Europa e nel modello Liberale (Irlanda e Inghilterra); anche i paesi Nordici presentano livelli di povertà alti, concentrati nella fascia d'età 20-24.

**Tabella 6.1 Tasso percentuale di povertà per tre gruppi di età e per la popolazione totale**

	Età 16-19	Età 20-24	Età 25-29	Popolazione totale
Finlandia	12.5	29.9	13.0	10.8
Danimarca	8.4	21.7	9.7	10.3
Olanda	18.1	27.1	12.1	10.5
Gran Bretagna	22.7	20.3	14.3	18.8
Irlanda	24.2	11.5	14.3	22.1
Francia	21.1	21.0	11.4	15.0
Germania	13.1	13.6	11.2	11.1
Austria	9.8	8.2	8.4	11.4
Belgio	17.9	13.9	9.5	15.4
Portogallo	15.4	9.6	9.3	16.4
Spagna	24.6	17.4	13.3	16.2
Italia	27.0	24.7	19.4	18.6
Grecia	20.5	18.6	13.2	19.4

Fonte: Tasso percentuale di povertà per tre gruppi di età e per la popolazione totale (ECHIP), elaborato in Joseph Rowntree Foundation (2007)

Germania e Austria non mostrano un rischio di povertà maggiore per i giovani, risultato che può essere attribuito al sistema di formazione professionale che provvede

qualificazione per i settori a rischio della popolazione giovanile. Infine in Europa il rischio di povertà giovanile è collegato alla partecipazione lavorativa: in particolare non la semplice entrata nel mondo del lavoro, ma la permanenza stabile e continuativa dell'impiego riduce il rischio di povertà giovanile (JRF, 2007). La partecipazione lavorativa risulta un dato centrale dato che i dati Eurostat (2010; 2011) mostrano un livello di disoccupazione giovanile particolarmente alto sia nei paesi del Sud-Europa (Spagna, Italia) che nei paesi Nordici (in particolare in Svezia e Finlandia). Tale aspetto verrà approfondito nel capitolo successivo su transizione nel mercato del lavoro dei giovani in Europa.

## 6.2. Transizione nel mercato del lavoro in Europa

Come sottolineato dallo studio comparativo condotto da Walther e Jensen (2002) la transizione nel mercato del lavoro in Europa possono essere descritte come 'yoyo', ossia caratterizzati da percorsi non lineari, frammentati e caratterizzati da percorsi di rischio nella scelta.

Non vi è una definizione chiara in Europa del periodo giovanile, il primo "EU Youth Report" formulato nel 2009 indica il periodo giovanile come una fase transitoria caratterizzata dal passaggio dalla dipendenza infantile all'indipendenza nell'età adulta. L'età presa in considerazione riguarda la fascia d'età tra 15 e 29 anni, in particolare divisa per le tre fasce d'età 15-19, 20-24 e 25-29. Dal punto di vista demografico i paesi Europei mostrano una percentuale diversa di giovani in rapporto alla popolazione totale nazionale, con l'Italia che presenta il tasso più basso (circa 17% della popolazione tra i 15 e i 29 anni in rapporto alla popolazione totale) e Irlanda, Polonia, Slovacchia e Cipro con tassi più elevati (circa il 25% della popolazione tra i 15 e i 29 sulla popolazione totale).

Tale tasso va ad aggiungersi alle stime Eurostat sulla popolazione lavorativa europea facendo riferimento a due indicatori: la popolazione lavorativa (tra i 20-59 e i 50-65) e i tassi di attività per fasce d'età. Se il tasso di attività è cresciuto negli ultimi anni, secondo le proiezioni demografiche Eurostat, la popolazione al di sopra dei 60 anni aumenterà di 2 milioni all'anno per i prossimi 25 anni. Secondo tali proiezioni, il tasso di dipendenza per la popolazione al di sopra dei 65 anni arriverà al 50% sulla popolazione lavorativa attiva tra i 15 e i 64 anni: se la dipendenza giovanile (giovani al di sotto dei 14 anni) rimarrà stabile la dipendenza degli anziani raddoppierà da circa 20% a più del 50% nel 2050. Tali evidenze pongono delle sfide importanti sull'equilibrio inter-generazionale, soprattutto in relazione al sistema previdenziale che verrà trattato nella seconda parte.

L' "EU Youth Report" (2009) sottolinea anche come la partecipazione dei paesi europei in una economia della conoscenza abbia allungato il periodo dei giovani nell'educazione formale. All'età di 19 anni più del 60% dei giovani europei sono ancora in educazione, anche se con diversi gradienti: in Bulgaria, Lussemburgo, Austria, Romania e Gran Bretagna più del 50% della popolazione giovanile 19 anni non sono in educazione formale. In questi paesi la transizione al mercato del lavoro inizia già in questa età. In generale la partecipazione nell'educazione universitaria in Europa è aumentata del 25% tra il 1998 e il 2006. Vi è anche un importante elemento di genere

nell'espansione dell'educazione terziaria: il rapporto tra partecipazione femminile e maschile nell'educazione universitaria era 112 su 100 ed è passato a 123 su 100 nel 2006, indicando una percentuale maggiore di partecipazione femminile nell'educazione terziaria. Un altro elemento centrale nella discussione della transizione giovanile in Europa è la presenza dei coloro che abbandonano il mercato l'educazione senza il raggiungimento di un traguardo educativo formale (tasso pari al 14.8% nel 2007). Sembra esserci una divisione tra Nord e Sud Europa su questo tema: i tassi di abbandono dell'educazione sono più alti a Malta, Portogallo, Grecia, Italia, Romania.

In Europa troviamo anche un tasso molto variabile di giovani tra i 15 e i 29 attivi nel mercato del lavoro (2007): Danimarca e Olanda mostrano i livelli di partecipazione più alti (circa l'80%), mentre Bulgaria, Italia, Lituania, Ungheria, Romania e Slovacchia mostrano i tassi di partecipazione più bassi (attorno al 40%). Nell'Unione Europea circa il 65% di giovani inattivi tra i 15 e i 24 non cercano lavoro perché impegnati in educazione o formazione. Inoltre circa un terzo dei giovani in Europa appartiene alla categoria di NEET (non in Educazione, Training e Lavoro); tale percentuale si abbassa a partire dai 25 anni, anche se ancora un 20% di giovani tra i 25 e i 29 sono considerati NEET.

La metà circa dei giovani europei di 20 anni sono nel mercato del lavoro. L'età media dei giovani nell'entrata nel mercato del lavoro è aumentata tra il 2000 e il 2007 a testimonianza di un'estensione nel periodo di transizione. Nel 2007 la grande maggioranza dei 15enni era in educazione e training e non attiva nel mercato del lavoro, con l'eccezione della Danimarca dove il 48.5% dei 15enni erano sia in educazione che nel mercato del lavoro. Secondo l' "EU Youth Report" la transizione da educazione al lavoro avviene in Europa tra i 18 e i 24 anni: l'indicatore di questo passaggio è che i giovani europei di 18 anni il 59% sono impegnati esclusivamente in educazione e training nel 2007 mentre solo il 13% era impegnato nel mondo del lavoro; nell'età di 24 anni, al contrario, la popolazione è cambiata con una maggioranza di essi impegnati nel mondo del lavoro. La percentuale di coloro attivi nel mercato del lavoro, ma anche impegnati in educazione e training dipende dal regime di welfare di riferimento: in Danimarca, Olanda, Austria e Gran Bretagna la maggioranza dei 18enni era attiva nel mercato del lavoro durante l'impegno in educazione e training, mentre nel Sud Europa la partecipazione nel mercato del lavoro non si accompagna alla partecipazione all'educazione.

Il rischio di disoccupazione dei giovani è anche associato in maniera crescente al livello educativo ottenuto: il rischio di disoccupazione aumenta di tre volte per i giovani con un diploma rispetto a coloro con una formazione universitaria. Un altro indicatore centrale nella descrizione della transizione al mercato del lavoro dei giovani Europei è la disoccupazione di lungo termine che aumenta il rischio di esclusione sociale: al livello Europeo il 20% dei disoccupati tra i 15 e i 24 anni e il 35% dei disoccupati tra i 25 e i 29 sono stati disoccupati per 12 mesi o più (2009: 32). Vi è una grande eterogeneità nelle esperienze nazionali: il tasso di disoccupazione di lungo termine è estremamente basso in Svezia 4%, mentre in Italia, Grecia, Romania, Bulgaria e Polonia più di un terzo dei giovani disoccupati è stato senza lavoro per più di un anno. Generalmente la disoccupazione di lungo termine è correlata con il livello di educazione completata e tende a diminuire con l'educazione universitaria (tranne in Estonia e Lituania). La Svezia e la Grecia hanno registrato i livelli più alti di disoccupazione giovanile tra i 15-24 e i 25-29.

Un altro indicatore fondamentale è la presenza di lavoro temporaneo o part-time: al livello europeo il 40% circa degli impiegati tra i 14 e i 24 anni ha un contratto di lavoro temporaneo (più del 60% in Slovenia, Polonia e Spagna); tale tasso si riduce al 20% per la fascia d'età 25-29 e al 10% per la fascia d'età 30-54. Questo sottolinea che i giovani Europei non vivono solo una fase di transizione da scuola al lavoro, ma anche la transizione da un impiego instabile ad una situazione lavorativa più stabile. Tra il 2000 e il 2007 l'uso dei contratti di lavoro temporaneo è aumentato: più del 50% dei giovani con livelli di istruzione inferiore tra i 15 e i 24 anni hanno contratti di lavoro temporaneo, e il 38.5% tra coloro con educazione universitaria. Tali evidenze pongono i giovani Europei in una situazione di rischio maggiore nel sistema previdenziale come verrà approfondito nel capitolo 7.

### 6.3. Giovani e politiche Europee: modelli di welfare

Le differenze presenti in Europa sui livelli di povertà e disoccupazione (Eurostat, 2010 e 2011) possono essere ricondotte alle differenti politiche giovanili presenti in Europa. In particolare, in Italia la transizione giovanile è caratterizzata da una presenza prolungata nel contesto familiare, in Svezia da una partecipazione attiva dello Stato alla transizione all'età adulta e in Germania dal collegamento tra istruzione e mercato del lavoro (Cook e Furstenberg, 2001).

Utilizzando lo schema di divisione in 'regimi di welfare per la transizione giovanile' individuato da Walther (2006) si possono distinguere quattro regimi.

Regime Nordico (Svezia, Finlandia, Danimarca e Norvegia). Modello caratterizzato da meccanismi di assistenza sociale a partire da 18, indipendenti dalla situazione della famiglia, e da un'incentivazione alla partecipazione nel mercato del lavoro.

Regime di welfare incentrato sulla partecipazione al lavoro (Germania, Olanda, Austria). I benefici del welfare sono collegati alla partecipazione al lavoro e il sistema è caratterizzato dalla presenza di una divisione netta tra formazione professionale e universitaria.

Regime 'Sub-protettivo' (Italia, Spagna, Grecia). Caratterizzato da uno sviluppo minimo della formazione professionale. La famiglia riveste un ruolo centrale nell'erogazione del welfare; il mercato del lavoro è caratterizzato da forme precarie e dalla presenza di un alto tasso di disoccupazione giovanile.

Regime Liberale (Irlanda, Gran Bretagna). In questo modello i giovani sono considerati 'imprenditori' della loro transizione giovanile e l'attenzione è posta nell'acquisizione dell'indipendenza. La partecipazione nel mercato del lavoro è alta, mentre i benefici sono condizionali basati sul reddito familiare.

Tali modelli 'qualitativi' sono comprovati dai dati empirici disponibili. Analizzando le risorse di reddito e le condizioni in quattro paesi 'ideal-tipo' (Gran Bretagna, Italia, Germania e Danimarca) si differenziano sulla base degli effetti sul livello di dipendenza e autonomia dei giovani Europei. In prospettiva comparata l'Italia presenta tassi di impiego regolare per i giovani bassi, e tassi di lavoro informale piuttosto alti. La Danimarca mostra percentuali più alte di supporto per training e formazione

professionale, mentre l'Italia tassi maggiori di supporto familiare. La condizione abitativa è estremamente differente: i giovani italiani vivono per l'87% nell'abitazione familiare, mentre la coabitazione è più diffusa nei paesi Nordici.

**Tabella 6.3 - La condizione giovanile in alcuni paesi europei**

	Gran Bretagna	Italia	Germania	Danimarca
<b>Risorsa di reddito</b>				
Impiego Regolare	58.8	26.1	51.2	64.9
Lavoro informale e non-continuato	6.7	19.1	18.2	7.7
Benefici	18.3	0.1	7.8	8.5
Supporto per training	2.8	1.3	5.8	28.2
Supporto dei genitori	17.3	67.6	37.7	18.7
<b>Condizioni abitativa</b>				
Abitazione familiare	47.0	87.0	55.0	n.d.
Co-abitazione	19.0	1.0	13.0	37.0

Fonte: Hammer, 2003

Un'altra prospettiva per analizzare i regimi di transizione giovanile è offerta dallo studio IARD in cui i modelli di politica giovanile Europei sono divisi in 4 categorie che mettono al centro il lavoro come la parte più importante delle politiche giovanili: modello universalistico o paternalistico, modello protettivo o Continentale, modello Liberale basato sulla comunità e modello centralizzato o Mediterraneo. Nel modello Scandinavo il lavoro giovanile viene sviluppato come un'infrastruttura civica che tratta i giovani come cittadini: l'accesso universale al lavoro giovanile è in questi termini importante al pari della struttura partecipativa dei giovani.

Nel modello Liberale o di welfare minimale il lavoro giovanile è stato sviluppato in maniera universalistica e vi è un impegno delle autorità locali nel provvedere le infrastrutture di lavoro anche attraverso la comunità. Nel modello corporativo o conservatore vi è un interesse diretta dello stato nel favorire la partecipazione del lavoro ed offrire una biografia 'standard'. Nel sistema mediterraneo o sotto-istituzionalizzato la perdita di rilevanza della chiesa ha portato ad un deficit di regolazione con una responsabilità per le autorità locali nel provvedere lavoro o dell'emergente terzo settore.

La comparazione delle politiche giovani in Europa si concentra in particolare su: Italia, Svezia, Olanda, Germania e Gran Bretagna. Gli studi che verranno utilizzati per la comparazione sono: lo studio comparativo su disoccupazione giovanile di Hammer (2002) e lo studio su politiche giovanili in Europa dell'istituto IARD commissionato dalla Commissione Europea (2001). La situazione recente giovanile in Europa verrà analizzata facendo riferimento al più recente contributo EU Youth Report del 2009.

### 6.3.1. Transizione nel mercato del lavoro in Olanda

L'Olanda rappresenta una *best practice* nelle politiche di transizione al mercato giovanile dei giovani in Europa, dato anche il livello comparativamente basso della disoccupazione giovanile: in particolare il livello di disoccupazione giovanile sul totale della disoccupazione è stato dimezzato tra il 1996 e il 2004 (Koning et al. 2005). Tuttavia, un livello di occupazione giovanile comparativamente alto non ha reso l'Olanda immune da altri problemi riguardanti la disoccupazione giovanile, in



particolare la disoccupazione giovanile di lungo termine e il tasso di disoccupazione non registrato degli uffici di impiego perché riguardante i giovani senza diritto ai benefici sociali. In particolare, coloro che rientrano in questa categoria sono i giovani che non fanno parte del mercato del lavoro e non sono a scuola (con una percentuale maggiore di sotto-educati, generazioni di immigrati e i giovani impegnati nella cura familiare). Nel 2002 ad esempio più della metà dei disoccupati nella fascia d'età 15-22 non ha ottenuto il livello di istruzione minimo ('qualificazione di inizio'). In ogni modo l'Olanda presenta il livello di disoccupazione giovanile nel 2003 più basso tra i paesi OCSE e attualmente il livello di disoccupazione giovanile più basso in Europa con la Danimarca (Eurostat, 2011).

Tale risultato potrebbe essere direttamente collegato alle politiche per combattere la disoccupazione giovanile messe in atto nel 2003, dopo l'aumento del tasso corrispettivo nei primi anni del 2000, e in linea con i target di Lisbona, che prevedono un dimezzamento nel livello di giovani che lasciano la scuola senza una qualificazione. La politica messa in atto nel 2003 contiene 31 punti di azione tra cui ridurre il numero di giovani senza qualificazione, agevolare i programmi di formazione e training, invitare i partner sociali a considerare un livello salariale minimo per i giovani e aumentare il numero di apprendistati per i giovani. Tuttavia, come sottolineato dalla *review* delle politiche giovanili messe in atto in Olanda a partire dal 1983 (contenente provvedimenti quali: creazione di lavoro nel settore pubblico tra il 1983 e il 1990, sussidiare il lavoro temporaneo tra il 1984 e il 1990, attivare il lavoro per i giovani tra il 1992-1997 e piani di lavoro garantiti per i giovani tra il 1992 e il 1997) le politiche adottate hanno riguardato una percentuale bassa dei giovani o sono stati capaci di raggiungere una percentuale bassa i persone inizialmente target delle politiche. Di conseguenza, il risultato delle politiche di lavoro olandese è da addursi più alla struttura del mercato del lavoro (e al livello di disoccupazione basso nel complesso) che al risultato delle politiche giovanili messe in atto.

### 6.3.2. *Transizione nel mercato del lavoro in Gran Bretagna*

In Gran Bretagna il livello di disoccupazione giovanile è stato tradizionalmente collegato alla variabile educativa. I cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro inglese negli anni 80 hanno avuto una profonda influenza sul mercato del lavoro giovanile con l'espansione degli schemi di formazione (Youth Opportunities Programme; Youth Training Schemes), la concentrazione del mercato del lavoro giovanile in settori insicuri con paghe basse e l'aumento della disoccupazione giovanile. Come indicato da Bynner (2003) vi è stato un processo di polarizzazione tra coloro che, dopo l'accesso all'università, entravano stabilmente nel mercato del lavoro e i giovani che entrano direttamente nel mercato del lavoro senza formazione che venivano marginalizzati. Di conseguenza i giovani da famiglie svantaggiate nati nel 1970 hanno affrontato più problematiche nell'entrata nel mondo del lavoro di coloro nati nel 1958 (Bynner, 2003: 66).

Con l'avvento dei New Labour nel 1997 la strategia è stata duplice: agevolare l'entrata nel mondo del lavoro come 'migliore strategia contro l'esclusione sociale' (SEU, 1999) e agevolare la transizione all'educazione come 'la migliore via per ottenere un lavoro' (SEU, 1999). Da una parte è stata implementata una strategia per l'occupazione (New Deal per i giovani), che ha effettivamente portato ad una

diminuzione della disoccupazione che però viene tradizionalmente collegata ad un ciclo economico in espansione; dall'altra, è stata implementata una strategia per aumentare il livello di educazione e *skills* tramite l'introduzione del debito per gli studenti.

Il target particolare delle politiche inglesi tra la fine degli anni 90 e la fine dei 2000 sono stati i NEET; le politiche si sono concentrate su coloro che potevano essere trasferiti nel mercato nel lavoro o nell'educazione (Yates and Payne, 2007). Secondo i dati del CESI (Febbraio 2011) attualmente il numero di disoccupati giovanili è in sensibile aumento così come il numero di disoccupati che non richiede il sostegno di disoccupazione.

### *6.3.3. Transizione nel mercato del lavoro in Germania*

La Germania presenta, al livello comparativo, un collegamento molto forte tra istruzione e risultati occupazionali (Isengard, 2002): coloro con una qualificazione vocazione o specialistica hanno rischi di disoccupazione inferiori rispetto a coloro con una qualificazione generale. La tipicità del modello occupazionale tedesco giovanile è data dal cosiddetto sistema duale (OECD, 1994) caratterizzato da un sistema di tirocinio o praticantato in cui la formazione del lavoro è coordinata tra scuole professionali e imprese. Tale sistema è coordinato al livello statale (a differenza del modello inglese) e in tale sistema duale coloro che sono all'interno di tale sistema sono già inseriti all'interno del mercato del lavoro.

Un altro elemento distintivo del sistema tedesco, come paradigmatico del sistema Continentale, è la presenza di un mercato del lavoro comparativamente rigido rispetto a mercato del lavoro più flessibile, presente ad esempio nei paesi liberali. La presenza di un mercato del lavoro rigido va a penalizzare i giovani nell'occupazione di lungo termine, in quanto risultano svantaggiati nella ricerca del lavoro rispetto ad un mercato più flessibile (McGinnity, 2001).

Un altro elemento da considerare è la struttura di welfare tedesca in risposta al tasso di disoccupazione: la Germania presenta, seguendo la divisione di Esping-Andersen (1990), un livello alto di de-commodificazione e corporativismo (il tasso in cui la protezione sociale distingue in vari gruppi professionali). La transizione al mercato del lavoro è più facile in questi sistemi in particolare per i più giovani proprio in virtù di una maggiore regolazione del mercato del lavoro (Isengard, 2002). Inoltre, il sistema di protezione in caso di disoccupazione è comparativamente più sviluppato, anche se caratterizzato da elementi di dualizzazione del mercato del lavoro (Di Prete et al. 2001) che potrebbero creare una divisione tra coloro che sono all'interno e coloro che risultano all'esterno del mercato del lavoro ed escludere i giovani in transizione.

Tra le varie strategie di policy formulate in Germania si può indicare il programma contro la disoccupazione (JUMP) del 1999, introdotto con lo scopo di portare i giovani nell'istruzione vocazione e nell'impiego.

### *6.3.4. Politiche di transizione al mercato del lavoro in Svezia*

Anche la Svezia al pari dell'Olanda è tradizionalmente considerata una *best practice* nelle politiche sociali giovanili, in particolare per la struttura del mercato del lavoro 'inclusiva' e per il livello alto di de-commodificazione. Tuttavia, come sottolineato da

Hammer (2003) la Svezia è un paese che presenta un livello abbastanza alto di esclusione sociale giovanile e dal mercato del lavoro. Questo perché il mercato del lavoro in Svezia è basato su un modello di *performance* (le qualificazioni determinano accesso e quantità del supporto ricevuto nel sistema) che penalizzano i giovani come elementi nuovi nel mercato del lavoro. Come sottolineato da Hammer il cambiamento nella società svedese degli ultimi anni ha aumentato il gap generazionale con i giovani con una maggiore situazione di detrimento materiale. In particolare come evidenziato da Edi *et al.* (2000) il mercato del lavoro in Svezia ha vissuto un cambiamento importante agli inizi degli anni '90 in cui il tasso di disoccupazione giovanile è sensibilmente aumentato.

I risultati degli studi di Edi *et al.* (2000) non mostrano una maggiore esclusione sociale nel mercato del lavoro dei giovani con genitori con livelli più bassi educativi, ma mostrano come la variabile educazione sia fondamentale nel prevedere i percorsi lavorativi: i giovani senza livelli di istruzioni secondari sono, infatti, stati esclusi dal mercato del lavoro negli anni '90. Un altro elemento critico nella transizione al mercato del lavoro in Svezia è il ruolo dei programmi di attivazione nel mercato del lavoro che si sono concentrati sui giovani disoccupati, introducendoli in un segmento di mercato del lavoro con bassi ritorni marginali.



## Capitolo 7

### *Giovani e politiche pensionistiche in Europa*

#### 7.1. Le caratteristiche dei sistemi pensionistici esistenti in Europa e i trend europei

L'analisi comparata della previdenza in Europa distingue tradizionalmente tra modelli di ispirazione 'Bismarck' e modelli 'Beveridge' (Bonoli, 2000). I modelli Continentali (o 'Bismarckiani') sono basati su un sistema di 'previdenza sociale' e si basano su un meccanismo di contribuzione collegato al reddito; lo scopo precipuo di tale modello di mantenere lo status raggiunto durante la carriera lavorativa durante l'età del pensionamento. Il modello di ispirazione 'Beveridge' è invece incentrato sulla prevenzione della povertà e prevede un contributo universalistico (come nel caso del sistema in vigore nei paesi Scandinavi prima della riforma) o condizionale e residuale (come nel caso dei paesi Anglosassoni), non direttamente collegato ai contributi lavorativi. Il lavoro della Banca Mondiale (1994) ha stimolato l'armonizzazione dei vari sistemi nazionali in tre pilastri pensionistici e le riforme riguardanti lo sviluppo del secondo e terzo pilastro, storicamente meno centrali nei sistemi pensionistici Europei:

- il primo pilastro è collegato alla partecipazione nel mercato del lavoro;
- il secondo agli accordi tra imprese e lavoratori;
- mentre il terzo ai contributi volontari.

Gli obiettivi e le strutture dei tre pilastri sono riassunti nella tabella seguente:

**Tabella 7.1 - Focus, finanziamento e obiettivo della divisione in pilastri**

	<b>Primo pilastro: gestione pubblica</b>	<b>Secondo pilastro: gestione separata</b>	<b>Terzo pilastro: contributi volontari</b>
<b>Obiettivi</b>	Redistribuzione e principio previdenziale	Risparmio e principio previdenziale	Risparmio e principio previdenziale
<b>Focus</b>	Tasso condizionale al reddito o fisso	Piani di risparmio personali o occupazionali	Piani di risparmio personali o occupazionali
<b>Finanziamento</b>	Sistema di tassazione	Regolato e finanziato interamente	Finanziato interamente

*Fonte:* tabella adattata da Yermo (OECD, 2002)

Con lo sviluppo del secondo e del terzo pilastro anche i paesi di tradizione Beveridge si sono avvicinati al sistema Bismarckiano, mentre i paesi Bismarckiani o Continentali hanno sviluppato il pilastro dei contributi volontari; di conseguenza, come indicato da Schludi (2005) i paesi europei presentano una serie di similarità e tassi di ritorno simili.

Secondo Natali (2008) la distinzione fondamentale ha riguardato pertanto:

- sistemi di protezione sociale di ispirazione Continentale, ossia sono sistemi in cui lo stato provvede a fornire la gran parte dei benefici pensionistici tramite schemi pubblici collegati al reddito di lavoro (in Francia, Germania). Il meccanismo di finanziamento in questo caso è detto “PAYGO” (ossia ‘pay-as-you-go’): tali benefici sono pagati dai lavoratori e dai proprietari d’impresa e non sono accumulati, ma utilizzati per finanziare i benefici correnti di coloro che sono in pensione. Il principale obiettivo di tale sistema (il primo pilastro) è la garanzia di provvedere ad un livello simile di reddito nel momento precedente e successivo alla pensione; tale sistema è quindi caratterizzato da una grande generosità e copertura e da un carattere comprensivo.
- un sistema multi-pilastro in cui la responsabilità dello stato è nel fornire una copertura base con lo scopo di prevenire la povertà, mentre benefici addizionali sono forniti da schemi supplementari e individuali (come, ad esempio, in Danimarca, Olanda e Gran Bretagna). I metodi di finanziamento sono vari: da un lato il classico finanziamento tramite pensioni pubbliche (primo pilastro) insieme a schemi supplementari (secondo pilastro) e fondi pensioni (terzo pilastro). I redditi correnti sono risparmiati e utilizzati per finanziare i benefici futuri.

Con le riforme della fine degli anni ‘90 e dei 2000 anche la distinzione tra sistemi Bismarckiani e Beveridge, utilizzata per ricostruire l’evoluzione delle pensioni nel 20esimo secolo, si è rivelata meno utile nella spiegazione delle traiettorie delle riforme più recenti. Bonoli (2003) si riferisce ad esempio all’esistenza di un insieme di sviluppi convergenti, dato che i vari modelli pensionistici vivono attualmente problematiche simili, ma anche di sviluppi divergenti che complicano la struttura dei sistemi multi-pilastro in Europa. Natali (2008) ha riassunto alcune delle variabili fondamentali da tenere in considerazione nelle recenti riforme delle pensioni in Europa che verranno analizzate, in particolare, in relazione alla situazione pensionistica futura delle attuali coorti di giovani.

### *7.1.1. Globalizzazione e fine dell’età d’oro del welfare*

Il primo fattore di cambiamento comune in Europa riguardante il sistema pensionistico è rappresentato dal ruolo della globalizzazione e dalla fine dell’età d’oro del welfare. Dal punto di vista analitico, uno dei fattori più importanti nel determinare i cambiamenti nelle strutture delle politiche sociali e quindi nel sistema pensionistico è appunto la variabile economica e l’effetto dei cambiamenti nel sistema capitalistico.

La letteratura sul welfare identifica normalmente un periodo di espansione del welfare, in cui si sono anche consolidati i sistemi pensionistici, denominato appunto ‘età d’oro del welfare’ che copre il periodo dalla fine della seconda guerra mondiale (1945), al momento precedente il contenimento degli anni ‘80 (fino al 1975 circa). In questi anni d’oro lo stato sociale si è sviluppato seguendo alcuni assunti di partenza: livello basso di disoccupazione, economia in crescita, produttività in crescita, ruolo complementare della famiglia nelle erogazioni sociali dello stato e ruolo comparativamente meno importante del mercato. Durante il periodo d’oro del welfare la crescita è stata sostenuta da una serie di politiche keynesiane concentrate sul ruolo della

domanda e sul sostegno al consumo. Tale crescita, come indicato dal lavoro di Flora (1987) è stata possibile grazie all'intervento dei governi nazionali che gestivano l'economia con un alto grado di legittimazione. In questa architettura, le pensioni hanno assunto un ruolo centrale nel determinare il livello di redistribuzione della ricchezza ed evitare, come nel caso di alcuni paesi, il fenomeno della povertà per le generazioni più anziane. I benefici pensionistici rappresentavano una soluzione alla disoccupazione, alla ristrutturazione industriale e alle inefficienze del mercato (Esping-Andersen, 1996).

Questo equilibrio è stato in seguito mutato dall'impatto delle due crisi petrolifere (73-74 e 78-79) e dalla fine del regime monetario di Bretton Woods che ha alternato gli scenari di occupazione e crescita. Allo stesso tempo, altri osservatori (Sharpf, 1999; Ferrera, 1997) hanno sottolineato il ruolo della competizione internazionale e della sua pressione sulla spesa del welfare: gli investitori tendono a penalizzare i paesi con livelli di alti di spesa pensionistica generando una pressione verso il contenimento della spesa.

Un terzo fattore di cambiamento consiste nel mutamento del mercato del lavoro e nella transizione da un'economia industriale ad un'economia post-industriale, con una crescente partecipazione femminile al lavoro e un ruolo maggiore del terziario. Questo cambiamento ha definito la presenza di 'nuovi rischi sociali' nelle politiche sociali, in particolare i rischi sociali che colpiscono le generazioni più giovani e la mutata transizione al mercato del lavoro. I giovani disoccupati, infatti, in particolare coloro con un basso livello di competenze da utilizzare nel mercato del lavoro sono considerati una delle categorie più interessate dai 'nuovi rischi sociali' (Taylor-Gooby, 2004).

Infine non è da sottovalutare il fattore politico e ideologico derivante dalla formazione di un consenso attorno alle necessità di riformare il welfare, con l'obiettivo di ampliare il ruolo del mercato. Questo ha portato ad un passaggio da un welfare keynesiano ad un welfare 'Shumpeteriano' (Taylor-Gooby e Daguerre, 2002; Mandin e Palier, 2005).

Nonostante questi cambiamenti bisogna sottolineare che, in tutta l'Unione Europa, le spese riguardanti le pensioni riguardano nel 2007 ancora un quinto della spesa totale degli stati nazione ed un decimo dell'output totale nazionale (Grech, 2010). Vi è una variazione considerevole nella spesa nei diversi paesi che passa dal 4% del PIL in Irlanda al 14% in Italia; la spesa pensionistica risulta importante sia nei paesi con un livello di spesa pubblica alto (come Danimarca e Svezia), sia nei paesi con un settore pubblico ridotto (quali, ad esempio, Lussemburgo e Polonia).

Inoltre, se tutti i paesi sono stati interessati da tali cambiamenti la magnitudine degli stessi è diversa nei differenti paesi: come sottolineato dai lavori di Pierson (2001) e Bonoli (2005) i regimi di welfare liberali hanno vissuto periodi di disoccupazione e crescita non sostenuta che ha limitato il funzionamento delle politiche sociali e del mercato del lavoro; i regimi di welfare nordico hanno vissuto periodi di disoccupazione (in particolare negli anni '90) e quindi pressioni finanziarie sul welfare (Timonen, 2003). Infine i paesi continentali e sud-Europei sono quelli che hanno vissuto maggiormente la pressione per una riforma del welfare, dovuta al circolo vizioso di alta disoccupazione, spesa pubblica crescente concentrata sui trasferimenti ed economia stagnante (Esping-Andersen, 1996; 1999).

### 7.1.2. *Il progressivo invecchiamento delle società Europee*

Il fattore maggiormente citato in Europa riguardante la necessità di una riforma delle pensioni, e collegato alla presenza di uno squilibrio inter-generazionale, concerne l'invecchiamento della popolazione. Il cambiamento nella struttura demografica delle società Europee ha un impatto diretto sulla qualità della sanità e, più in generale, su un bilanciamento generazionale delle erogazioni sociali, dato la quantità stimata della popolazione non attiva (OECD, 2000). In particolare tale problema demografico si pone per quanto riguarda la generazione del 'baby-boom' (coloro nati tra il '45 e il '65): una volta entrata in pensione tale generazione si avrà uno squilibrio tra popolazione attiva e non attiva (Natali, 2006). Tale elemento demografico è esacerbato dalla riduzione della natalità per le generazioni più giovani in risposta ai cambiamenti nelle condizioni familiari. In particolare la popolazione attiva si stima in diminuzione di 20 milioni tra il 2005 e il 2030 in Europa, provocando una riduzione del PIL per l'Europa da 2.25% a 1.25% nel 2040 (CEC, 2007).

Sebbene le previsioni demografiche siano pessimiste, la forza di tali cambiamenti demografici è ancora ampiamente discussa; alcuni tra i più autorevoli studiosi sulle pensioni quali Castles (2004) e Morley et al. (2005) hanno proposto un'interpretazione cauta dalle stime. Tali stime demografiche si fondano, infatti, su assunti di base riguardanti produttività, sviluppo tecnologico, ma anche occupazione e livelli di fertilità. Un secondo elemento di riflessione cauta è il tasso di dipendenza della popolazione anziana, utilizzato per riassumere la minaccia demografica sulle istituzioni economiche. Come sottolineato da De Swert (2005) l'invecchiamento (in particolare riferito alla generazione dei cosiddetti '*baby boomers*') rappresenta una transizione anziché un livello di shock permanente: dopo il pensionamento della generazione dei *baby boomers* il bilanciamento demografico sarà più equilibrato. Inoltre il tasso di dipendenza della popolazione anziana non tiene conto della popolazione attualmente produttiva. Il tasso di dipendenza economica è più rappresentativo in quanto calcola il tasso per le persone dipendenti in rapporto alle persone effettivamente attive economicamente. Utilizzando i dati della direzione generale per gli Affari Economici della Commissione Europea il tasso di dipendenza della popolazione anziana si aspetta in crescita tra il 2003-2025 e il 2025-2050, mentre il tasso di dipendenza economica crescerà tra 2003-2025, ma diminuirà nettamente nel decennio seguente (Carone, 2005).

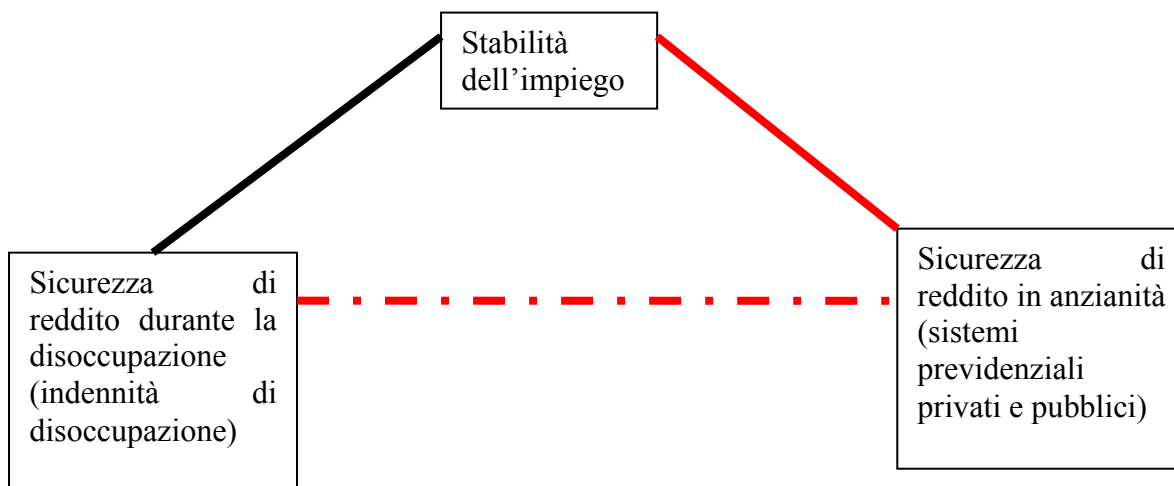
### 7.1.3. *I cambiamenti nella struttura lavorativa-sociale e i nuovi rischi sociali*

Un altro fattore 'comune' nel definire i cambiamenti nella struttura lavorativa, e quindi le previsioni per il futuro pensionistico degli attuali giovani, riguarda la presenza di nuovi rischi sociali e l'impatto degli stessi sulla struttura lavorativa e sociale nelle società Europee. L'effetto delle politiche previdenziali è connesso, in maniera crescente, all'andamento mercato del lavoro Europeo. Le evidenze empiriche mostrano una dualizzazione del mercato del lavoro in Europa, in particolare nei sistemi Bismarckiani di cui fa parte l'Italia (Palier et al. 2010), e profilano il rischio di un sistema previdenziale 'dualizzato'. Come mostrato negli studi di Hinriks e Jessoula (2012 in press) vi è una connessione sempre più marcata tra stabilità nell'impiego, sicurezza in fasi di disoccupazione e sicurezza nell'età pensionabile. Lo schema seguente riassume



l'approccio proposto recentemente dagli autori per considerare in maniera olistica aspetti di occupazione e previdenza:

Figura 7.1 – relazione occupazione/previdenza



Fonte: schema da Hinriks e Jessoula (2012)

L'azione congiunta dell'aumento della flessibilità del mercato del lavoro e delle riforme pensionistiche genera un insieme di nuovi rischi sociali collegati (come indicato dalle linee in rosso) a partecipazione e previdenza. I nuovi fattori di rischio sociale individuati dagli autori sono: i profili di lavoro atipici, le carriere di lavoro 'irregolari' (passaggi frequenti tra lavoro autonomo e disoccupazione), diffusione di lavori con bassi profili di reddito e mancata copertura del lavoro in schemi di protezione sociale (Hinriks e Jessoula, 2012 *in press*). La diminuzione della pensione pubblica disponibile e le difficoltà previdenziali per i lavoratori con profili lavorativi irregolari, sono rischi che risultano particolarmente centrali nell'esperienza giovanile Europea.

La dualizzazione del mercato genera la compresenza nel mercato del lavoro di 'insider' e 'outsider'; come evidenziato in numerosi studi i giovani Europei sperimentano diversi anni di transizione prima di essere integrati nel mercato del lavoro (Gangl e Müller, 2003; Quintini, Martin e Martin, 2007). Come sottolineato recentemente da Hasseurman e Shwander (2010) e le giovani donne tendono a entrare nella categoria di outsider del mercato del lavoro nei quattro regimi di welfare considerati. La percentuale di giovani outsider nel mercato del lavoro tende ad essere particolarmente alta nel modello sud-Europeo (Hasseurman e Schwander, 2010). In Italia, ad esempio, il 42,3% dell'impiego totale di coloro nell'età 15-24 è costituito da lavori a tempo determinato (Jessoula et al. 2010: 575, dati elaborati dall'OCSE) – riguardante altrimenti il 12,2% nella fascia di età 35-49 e il 6,4% in coloro al di sopra dei 50 anni.

La dualizzazione del mercato del lavoro ha provocato importanti conseguenze politiche in Europa: la divergenza di interessi tra *insider* e *outsider* ha reso, ad esempio, i sistemi social-democratici distanti dagli interessi degli *outsider* (Rueda, 2006) e ha escluso gli outsider anche nei sistemi Bismarckiani (Palier e Thelan, 2010). La dualizzazione delle condizioni lavorative si traduce, come mostrato dallo studio

comparativo di Schwander (2010) in Svizzera, Gran Bretagna e Svezia, in una previdenza dualizzata, anche se il gradiente dello stesso dipende dagli interventi di welfare: come indicato da tale studio, la trasmissione della dualizzazione dal lavoro alla previdenza dipende dalla dimensione socio-strutturale (il numero di persone con impiego precario e le loro biografie lavorative) e dalla dimensione istituzionale (ossia dalla capacità di un sistema di includere gli outsider tramite interventi istituzionali).

#### *7.1.4. Integrazione Europea: ruolo delle politiche europee sulle pensioni*

Un ruolo centrale nell'armonizzazione dei trend riguardanti le pensioni e i sistemi pensionistici degli stati-paese, è ovviamente giocato dalla presenza di politiche sovranazionali, e in particolare, dall'Unione Europea. Processi di Europeizzazione hanno influenzato la sfera politica nazionale: sebbene il principale fonte delle politiche pensionistiche sia lo stato-nazione, l'Unione Europea ha eroso la sovranità nazionale costituendo e elaborando politiche multi-strato (Leibfried, 2005). Dato i limiti finanziari nell'allocazione delle risorse da parte dell'UE, gli strumenti più importanti sono: la regolazione e la post-regolazione (coordinamento, anziché l'armonizzazione delle politiche) (Majone, 1994; Oksanen, 2003).

Lo studio di Natali (2008) analizza sistematicamente l'impatto dell'UE in tema di regolazione nelle pensioni, che risulta rilevante, in particolare in riferimento alle aree seguenti.

- Uguaglianza di Genere e Pensioni: tale area è stata coperta in origine sin dal Trattato di Roma in particolare nell'Articolo 119 del Trattato. Alcune sentenze della Corte di Giustizia Europea hanno avuto un effetto particolarmente incisivo: ad esempio *Il caso Barber* riguardante l'età di pensionamento che ha portato gli Stati Membri ad equalizzare l'età di pensionamento del secondo pilastro (Ferrera, 2005: 154). Negli anni '90 lo sviluppo di alcune Direttive ha esteso la competenza dell'UE in materia di legislazione egalitaria (96/97/EC).
- La portabilità dei diritti delle pensioni nel territorio dell'Unione Europea stimolata da alcuni casi trattati dalla Corte di Giustizia Europea.
- La costruzione di un mercato singolo per i contributi pensionistici: la direttiva 2003/41 sui fondi occupazionali che ha facilitato la costruzione di un mercato per gestire i contributi pensionistici e ha creato una struttura per tali sistemi (offrendo una sorta di 'passaporto' alle istituzioni che vogliono accedere al Mercato unico). La Direttiva nello specifico ha l'obiettivo di proteggere i beneficiari sottoponendo gli istituti che forniscono pensioni supplementari (IORPs) ad un regime di regolazione incrementato per salvaguardare i membri e garanzie minime di finanziamento. Inoltre, la direttiva rende possibile alle istituzioni di accettare sponsor presenti in altri paesi e permette agli IORPs di seguire una strategia di investimento specifica alle caratteristiche degli schemi pensione.

A parte lo sviluppo di strumenti di regolazione è importante citare la presenza di strumenti considerati 'morbidi' e indiretti che hanno però avuto un impatto notevole nel determinare l'assetto delle pensioni:

- Il ‘metodo di coordinamento aperto’ che ha l’obiettivo di stimolare processi di apprendimento tramite strumenti quali *benchmarking*, indicatori, scambio di *best practices*, elaborazione di report.
- Il ruolo del Trattato di Maastricht (1991), rafforzato dal patto di stabilità introdotto nel 1997 per la prima volta per salvaguardare la sostenibilità delle finanze. Il Patto di Stabilità nella sua seconda versione del 2005 prevede obiettivi di medio termine, un patto di aggiustamento, la riforma delle circostanze eccezionali. Per quanto riguarda le pensioni la principale raccomandazione è stata nel contenimento dei benefici, come strumento per salvaguardare lo schema delle pensioni PAYGO, mentre il ‘Comitato delle Politiche Economiche’ (EPC) ha raccomandato di posticipare l’età della pensione e di muoversi da un sistema basato sulla solidarietà ad un sistema basato sui contributi individuali; una terza raccomandazione consiste nell’incrementare il ruolo degli schemi finanziati e volontari (Pochet, 2003; Natali, 2008).

## 7.2. La comparazione tra i casi europei

Nonostante le similarità dei trend riguardanti le pensioni in Europa illustrate nel paragrafo precedente, i sistemi pensionistici dei paesi considerati sono caratterizzati da numerose differenze che verranno analizzate nelle pagine seguenti. In sintesi:

- il modello pensionistico svedese è caratterizzato dalla combinazione di un tasso di pensione universale incrementato da benefici basati sul reddito. I benefici pensionistici sono indicizzati sulla base dell’indice dei consumi ed ogni pensionato ha diritto ad una pensione minima. Come verrà analizzato nel capitolo relativo alla Svezia, il sistema svedese è stato riformato aumentando l’incidenza del secondo pilastro – ossia dei contributi collegati alla partecipazione al lavoro;
- il modello tedesco è l’esempio paradigmatico di un sistema ‘Bismarckiano’ o Continentale basato sui contributi lavorativi e dal meccanismo “Pay as you go” (PAYG) che stabilisce un collegamento diretto tra i contributi e la somma ottenuta dalla pensione. In tale sistema i contributi pensionistici non vengono raccolti in fondi ma hanno la protezione legale dei diritti di proprietà. Tale sistema risulta pertanto particolarmente dipendente da una partecipazione alta della popolazione nel mercato del lavoro e da un equilibrio demografico sostenibile tra contribuenti e beneficiari;
- il sistema inglese può essere direttamente contrapposto a quello tedesco, nel senso che il principio previdenziale alla base del sistema tedesco è quasi assente in quello britannico (Hill, 2007). Sviluppatosi sulla base del piano di Beveridge negli anni ‘40, il sistema Britannico è stato notevolmente influenzato dalle politiche della Banca Mondiale (Hill, 2007) e ha spostato l’attenzione verso un modello contributivo privato. I dibattiti interni alla Commissione Pensionistica inglese (2005; 2007) hanno posto l’attenzione sulla garanzia del livello minimo di pensioni ed sul rischio povertà collegato al modello inglese;
- il sistema olandese è considerato ibrido e si caratterizza per uno sviluppo non usuale del primo ed il terzo pilastro: il primo pilastro, la pensione base, viene calcolata sulla base del salario minimo. Il terzo pilastro, cosiddetto volontario, si basa su schemi di

contribuzione calcolati sulla base degli anni lavorativi. Come indicato da Hemerijck e Visser (2002: 11) l'Olanda rappresenta in parte una *best practice* nel mondo della previdenza anche grazie ad un livello alto di copertura delle pensioni complementari organizzato secondo negoziazioni con i partner sociali. A differenza degli altri sistemi analizzati, lo sviluppo di un sistema volontaristico rende il sistema olandese meno vulnerabile alle evoluzioni demografiche e più dipendente dai rischi di inflazione e del mercato (Hemerijck e Visser, 2002: 14).

- infine il caso Italiano comparato si presenta come un modello pensionistico Continentale, recentemente riformato in modo da sviluppare il secondo e il terzo pilastro che rimangono tuttavia meno importanti.

Le pressioni, allo stesso momento, del patto di stabilità e del bilancio demografico del sistema hanno portato ad una convergenza dei sistemi pensionistici Europei verso un modello distante dal PAYGO “pay as you go” (fondato sui contributi lavorativi) ed hanno avvicinato i sistemi pensionistici ad un modello di contributi individuali volontari, espandendo il terzo pilastro (Beetsma e Oksasen, 2007). Queste riforme hanno una capacità diversa di cambiare la struttura pensionistica dei vari paesi; tali differenze verranno analizzate per ciascun paese facendo riferimento al cambiamento nel mix tra pubblico-privato e sulla loro conseguenza nei lavoratori attuali e pensionati futuri.

### 7.2.1. Svezia

I paesi Nordici hanno seguito un percorso distinto creando un sistema inclusivo con tasso costante per la copertura dell'intera popolazione (superando il principio *means-tested* ossia basato sui diversi livelli di reddito). Il programma base era più esteso e generoso di quello Anglosassone, pur seguendo i principi del modello Beveridge, e allo stesso tempo più ampio degli schemi basati sul reddito sviluppati nei paesi Bismarckiani.

Come sottolineato da Natali (2008), per alcuni versi il sistema svedese di ispirazione Beveridge e universalista ha abbandonato il suo carattere negli ultimi anni per avvicinarsi ad un sistema più Bismarckiano, incrementando la differenziazione dei profili pensionistici nella popolazione. Utilizzando lo schema in pilastri illustrato precedentemente in Svezia la riforma del 1959 ha portato ad un cambiamento verso il modello di protezione sociale (o *social insurance*): il primo pilastro pubblico è stato sviluppato in parallelo con il crescente fondo supplementare occupazionale (secondo pilastro) e gli schemi individuali (terzo pilastro).

Le cosiddette riforme di seconda generazione (fine anni Novanta) hanno contribuito a mutare il sistema pensionistico svedese. La discussione sulle riforme è iniziata in conseguenza ai risultati dello studio della Commissione Parlamentare sulle pensioni svedese del 1984 riportati da Palme (2003) in cui sono stati sottolineate le sfide maggiori: in primo luogo, la pressione finanziaria nel sistema che vedeva la Svezia, in maniera simile ad altri paesi Europei, correre il rischio di deficit futuri e stime di crescita modesta; ambedue gli elementi hanno creato aspetti di tensione sulla riforma del primo pilastro pubblico dato il suo impatto su budget nazionale. Il secondo ordine di sfide riguardava la sostenibilità sociale del sistema e la potenziale differenziazione dei benefici futuri in un sistema sostanzialmente universalistico. L'attenzione era in

particolare sull'effetto dell'indicizzazione sul *plafond* (la base sopra la quale i contributi pagati regolarmente dalle aziende non erano calcolati per le pensioni). Tale base era stata aggiustata sulla base dei prezzi non dei redditi ed era quindi diminuita portando ad una progressiva riduzione nella differenziazione dei benefici. La paura dei decisori politici era quella di tornare ad un sistema con un tasso piatto simile a quello riformato nel 1959: le domande della classe media erano invece sulla redistribuzione e su una maggiore differenziazione del rischio. Il terzo tema come sottolineato in Andersen e Immergut (2007) riguardava l'iniquità implicita del sistema tra carriere stabili e lunghe dei lavoratori colletti blu e le carriere in ascesa dei colletti bianchi.

La riforma delle pensioni è stata completata nel 1998 e si è svolta in tre fasi maggiori (Marier, 2008): la prima fase (1984-1990) ha riguardato proprio il lavoro della 'Commissione Parlamentare' con rappresentanze delle forze politiche e dei partner sociali; la seconda fase (1991-1994) è stata portata avanti principalmente dai partiti parlamentari, limitando la partecipazione dei partner sociali; la terza fase (1994-1998) ha riguardato le misure precise da implementare. Il rapporto dell'ILO sulle pensioni svedesi completato da Scherman (1999) sottolinea come la riforma svedese avvenuta negli anni '90 sia stata accompagnata da un dibattito delle generazioni più giovani e di una mancata fiducia nel sistema pensionistico tradizionale, in termini di bilanciamento sociale, che ha reso la riforma necessaria (1999: 45).

#### *La struttura delle pensioni dopo la riforma*

A partire da tale riforma è stato sviluppato un modello simbolo di eccellenza in Europa caratterizzato essenzialmente da un'ulteriore stratificazione, nello schema dei pilastri, in particolare all'interno del primo pilastro. Come illustrato da Linquist e Wadensjö (2011) il primo pilastro è stato quindi diviso in tre elementi.

- Una 'pensione garantita' per i cittadini senza benefici collegati al reddito, perché non in grado di accumulare il risparmio per il secondo pilastro. Il primo livello risponde all'obiettivo di protezione sociale per coloro che avranno in previsione un livello di pensione basso; il ruolo dello stato nel garantire la pensione diventa pertanto residuale.
  
- Un secondo componente al centro del sistema finanziato con le contribuzioni sociali divise tra aziende e lavoratori. Provvede a formare pensioni basate sul lavoro ed è finanziato con il principio PAYGO. Questa parte è simile al sistema Italiano: i contributi sono usati per pagare i benefici correnti; i benefici sono direttamente collegati e proporzionali alla somma contribuita pagata durante la carriera. I contributi totali sono trasformati nei benefici attraverso un coefficiente basato sulla crescita e tassi demografici, per questo tale componente è chiamata "contribuzione definita previsionale" (NDC). Il modo in cui queste stime vengono costruite permette pertanto di mantenere un tasso di equità intergenerazionale: come sottolineato da Lindquist e Wadensjo (2011) se l'aspettativa di vita aumenta, le generazioni successive riceveranno una pensione basata sul reddito inferiore a quelle precedenti, mentre una maggiore crescita economica fornirà un livello di pensione maggiore per le generazioni future rispetto a quelle precedenti. Per assicurare che il sistema sia finanziariamente stabile il tasso di bilancio è determinato ogni anno come indicato dall'Agenzia Svedese per la Sicurezza Sociale (SSIA, 2008).

- La terza parte del primo pilastro è costituita dal finanziamento parziale (detto DC): sul 18.5% dei contributi costruiti sui redditi (totale del primo pilastro) il 2.5% va a finanziare degli schemi privati gestiti da manager di fondi privati (questo terzo elemento è perciò chiamato pensione premium). La parziale privatizzazione del sistema è stata introdotta con l'obiettivo di rendere il sistema pensionistico sostenibile nel lungo termine, anche se i fondi sono raccolti e distribuiti dallo stato. In maniera simile al sistema italiano questa parte dei contributi si basa su una libertà di scelta da parte del contribuente che sceglie agenzie di investimento dei fondi in competizione l'una con l'altra. Proprio per questo elemento di competizione tra fondi privati la soluzione svedese è considerata scevra dai problemi del sistema inglese (Natali, 2008). In questo modo anche il primo pilastro segue i trend del secondo e del terzo: una crescente individualizzazione dei rischi.

**Tabella 7.2. - Pilastri e livelli nel sistema svedese**

	Primo Pilastro Pensione di Stato	Secondo Pilastro Pensione occupazionale	Terzo Pilastro Pensione Personale
Terzo livello (aggiuntivo)		Sistemi collettivi (quasi-obbligatori) con datore di lavoro. Si divide in settore privato (colletti blu e colletti bianchi) e settore pubblico.	Fondi volontari e pensioni individuali e risparmi.
Secondo livello (mantenimento del reddito)	Pensione basata sul reddito (NDC, PAYG) e pensione premium (DC)		
Primo livello (riduzione della povertà)	Pensione garantita (stabilita con il calcolo del reddito).		

*Fonte:* Schema adattato da Linquist e Wadensjö (2011: 242)

Il secondo pilastro consiste negli schemi occupazionali. Tra gli elementi di forza del sistema svedese è da sottolineare la copertura del 90% della forza lavoro sul secondo pilastro (gli schemi occupazionali), mentre il terzo pilastro (totalmente volontario) copre il 50% della forza lavoro.

#### *Impatto delle riforme sulle generazioni future*

Per quanto riguarda l'impatto di tali riforme sulle generazioni future le nuove misure sono state introdotte in un periodo transitorio di 16 anni, quindi sono entrate pienamente in vigore a partire dal primo decennio del 2000 (Sunden, 2006).

Da quando tali riforme sono entrate in vigore una delle conseguenze più importanti è stata la diminuzione dell'incidenza del primo pilastro (le pensioni finanziate direttamente dallo stato) rispetto al secondo pilastro (le pensioni supplementari occupazionali) e le pensioni personali. Tale cambiamento vuol dire che le generazioni più giovani saranno dipendenti in maniera crescente, dagli schemi occupazionali definiti dai datori di lavoro (che per gli uomini passano da un'incidenza del 20.3% nel 1996 ossia prima della riforma ad un 27.7% nel 2006) e dalle pensioni personali totalmente volontarie. E' da notare come nonostante il cambiamento le donne risultano più dipendenti dalle pensioni di stato rispetto agli uomini (mentre gli uomini risultano maggiormente dipendenti pensioni supplementari); tale dato riflette probabilmente la differente struttura del mercato del lavoro per donne e uomini. Le donne risultano più

dipendenti altresì dalle pensioni personali rispetto al momento antecedente all'introduzione delle riforme.

**Tabella 7.3 -Ripartizione delle pensioni nel sistema svedese**

	Pensioni pubbliche		Pensioni supplementari occupazionali		Pensioni personali	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1996	74.4	80.6	20.3	15.6	5.3	3.8
2002	67.9	76.2	24.2	16.4	8.0	7.4
2006	64.0	72.1	27.7	19.0	8.1	8.9

*Fonte: Adattamento dal dataset delle statistiche svedese (Natali, 2008: 134).*

Riguardo alle previsioni per il futuro, come mostrato nella tabella seguente il tasso di sostituzione, anche in questo sistema, si stima in decrescita (dal 53% del primo pilastro 2004 al 40.4% nel 2050), anche se in maniera inferiore rispetto alle stime dei paesi continentali. Il tasso di sostituzione per il secondo pilastro è invece in aumento dal 14.7% al 15.4%.

**Tabella 7.4 - Proiezione sulla ripartizione delle pensioni Svezia.**

	2004	2030	2050	Diff 2004- 2050
Spesa pubblica % PIL	10.6	11.1	11.2	0.6
Tasso di sostituzione netto	71	60	57	-14
Tasso di sostituzione lordo	68	58	56	-12
- Primo pilastro	53.0	42.6	40.4	-12.6
- Secondo pilastro	14.7	15.8	15.4	0.7

Questi dati presentano un'evidenza forte sul futuro dei giovani svedesi e sulla maggiore dipendenza dei futuri pensionati verso il secondo pilastro rispetto al primo. Tale dato rafforza anche la pregnanza dell'elemento di scelta individuale nell'assetto pensionistico che interesserà i futuri giovani. In termini di protezione delle giovani generazioni, come sottolineato nel report ILO sul sistema Svedese (1999), la nuova riforma ha previsto che ogni persona con residenza in Svezia sia informata dei diritti pensionistici dall'età di 18 anni. Coloro sopra i 30 anni o, se in età inferiore ai 30 con almeno 5 anni di contributi, ricevono anche una previsione della pensione con eventuali tassi di ritorno.

### 7.2.2. Gran Bretagna

Dal 1945 il sistema pensionistico inglese si caratterizza per la coesistenza di benefici pubblici e di un settore maturo ed eterogeneo di pensioni occupazionali piuttosto differente dal modello universale scandinavo, che lascia un numero importante di pensionati senza redditi addizionali. Il sistema occupazionale addizionale è totalmente volontario, e si fonda sulla libertà delle imprese del determinare la presenza e definire i dettagli degli schemi pensionistici. Molte grandi imprese offrono tali schemi sulla base di un modello di *corporate governance* con un ruolo moderato di lavoratori e sindacati. Comparativamente, il modello pensionistico inglese è pertanto definito un modello tipicamente liberale.

La caratteristica principale del sistema inglese consiste dunque nello scopo limitato dell'intervento pubblico (successivamente denominato primo pilastro) che si riduce nel fornire sistemi per una sicurezza pensionistica di base, mentre lo sviluppo degli schemi privati (secondo e terzo pilastro) è stato incoraggiato sin dalla costituzione di tale sistema. Dato i limiti finanziari e del bilancio pubblico la divisione nei partiti politici e nei partner sociali e la tradizione dei fondi di pensione privati, il sistema che si è sviluppato in Inghilterra è considerato nettamente differente da quello dei paesi del nord (Pemberton, 2005).

La riforma delle pensioni del 1958 ha sviluppato la protezione fornita dal primo pilastro. Il pilastro fisso e contributivo (pensione base di stato) è stato successivamente incrementato dall'introduzione di una seconda parte collegata al reddito (pensione di stato *graduated*). Questa seconda parte era meno generosa degli schemi collegati al reddito dei sistemi continentali europei ed era organizzata secondo il principio dell'assegnazione o accreditamento. Lo schema collegato ai redditi è diventato in seguito obbligatorio per i lavoratori dipendenti, ma con l'opportunità di utilizzare i contributi per il terzo pilastro o, alternativamente, per un fondo supplementare non-pubblico (Ferrera, 2005). Da questo momento in poi l'evoluzione di questa tipologia di copertura pensionistica è stata caratterizzata dalla coesistenza di programmi differenti (o pilastri). Per questo motivo la Gran Bretagna, insieme all'Olanda è considerata un tipico sistema multi-pilastro. Lo sviluppo del sistema ha riguardato lo sviluppo dei vari livelli all'interno dei differenti pilastri.

In termini di obiettivi di politica pubblica il primo pilastro ha seguito, soprattutto dopo la riforma degli anni '80, l'obiettivo di assicurare una prevenzione della povertà. L'intervento statale era quindi meno ambizioso del modello Bismarckiano e ha lasciato spazio e responsabilità a schemi occupazionali e individuali per l'ottenimento di livelli di protezione maggiore. Tale sistema è risultato anche in un livello di spesa pubblica piuttosto contenuto: secondo i dati dell'ILO (2000) la spesa pensionistica era intorno all'8% del PIL nel 1985, mentre il secondo e terzo pilastro coprivano il 50% della popolazione attiva. Come conseguenza di questo sistema autori come Taylor-Gooby (2005) hanno ritenuto il rischio povertà per i cittadini inglesi sin età adulta nettamente più elevato del rischio di povertà giovanile.

#### *Riforme recenti*

Tale modello può essere analizzato, nelle sue implicazioni per i giovani, alla luce delle recenti riforme. Dal 1980 in poi il tema centrale al centro del dibattito politico è stata la sostenibilità economica del sistema pensionistico e l'effetto nell'economia nazionale



(Taylor-Gooby, 2005). Anche se il livello di spesa era comparativamente basso, i governi conservatori hanno sottolineato il rischio dell'invecchiamento della popolazione e il bisogno di salvaguardare la competitività economica della nazione, che era interpretata come dipendente da contributi bassi e livello basso di tasse. Il controllo delle spese è stato quindi il maggiore strumento utilizzato per garantire una sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico per le generazioni future.

Negli anni '90 il dibattito politico è diventato maggiormente articolato: l'adeguamento sociale del sistema pensionistico era un tema ulteriore nell'agenda. Da un lato il dibattito si è focalizzato sul bisogno di strumenti di politica efficaci per sradicare la povertà negli anziani. Dall'altro è stato incentrato sul bisogno di una copertura maggiore negli schemi non pubblici, più regolazione e monitoraggio (Paxton, 2000). Tale cambiamento negli obiettivi ha riposto anche gli scandali degli anni '80 e i problemi amministrativi che mostravano un'inadeguatezza dei fondi pensioni. I risparmiatori erano quindi a rischio di una gestione rischiosa dei fondi: l'appropriazione dei fondi per scopi di investimento finanziario e la vendita senza controllo (ad esempio, la possibilità di uscire dagli schemi pubblici senza garanzie). Altri temi centrali erano la mancanza di portabilità degli schemi nel caso di carriere interrotte e dei gap nella copertura di schemi non-privati.

Da un lato la Gran Bretagna ha sviluppato in ritardo la seconda parte del primo pilastro (secondo livello) ossia gli schemi collegati al reddito: nel 1975 con la costituzione di uno Schema di Pensione Statale collegato ai redditi (SERPS). Tale strumento è stato un tentativo di seguire, con 20 anni di distanza, il modello svedese di copertura pubblica comprensiva ed evitare i rischi di povertà in età avanzata con una diffusione ampia di programmi collegati ai redditi. Dall'altro lato, il sistema Inglese ha anche dato l'avvio ad il processo di revisione dello schema pubblico stabilito dopo la seconda guerra mondiale iniziando un processo di riforma innovativo a partire dagli anni '80.

Nel 1986 il governo Conservatore guidato da Margaret Thatcher ha passato un "Atto sulla Sicurezza Sociale" che ha mutato le tendenze. I cambiamenti hanno determinato uno spostamento verso un modello liberale multi-pilastro: i tagli ai contributi SERPS (da 25% al 25%). Alla fine del 1980 il 40% dei lavoratori pagava i contributi al SERPS mentre il 55% partecipava al secondo e terzo pilastro. Dopo dieci anni il contributo SERPS era diminuito al 20% mentre il 30% del totale sottoscriveva schemi occupazionali e una simile percentuale era coperta da schemi individuali (Taylor-Gooby, 2005, p.123).

La strategia dei New Labour dal 1997 in poi ha invece seguito l'obiettivo di confermare il ruolo degli schemi privati mentre, allo stesso tempo, fornire più protezione per i pensionati con un reddito basso. Gli strumenti legislativi centrali che sono andati in questa direzione sono: l' "Atto di riforma del welfare e delle pensioni" del 1999, l' "Atto di protezione sociale e supporto delle pensioni" del 2000 e la Riforma delle Pensioni del 2003. Da un punto di vista istituzionale questi schemi hanno confermato i tratti tipici delle politiche pubbliche del secolo scorso: la responsabilità di proteggere contro i rischi collegati all'età avanzata era condivisa tra attori pubblici e privati.

**Tabella 7.5 - Ripartizione in pilastri e livelli in Gran Bretagna**

	Primo Pilastro Pensione di Stato	Secondo Pilastro Pensione occupazionale	Terzo Pilastro Pensione Personale
Terzo strato (aggiuntivo)		Schemi di pensione volontari	Schemi di pensione volontario
Secondo strato (mantenimento del reddito)	Pensione di stato basata sul reddito (SERPS) (1978-2002)  Seconda pensione di stato (S2P) (dal 2002)	Schema nazionale di risparmi basato sul lavoro (NEST): obbligatorio per il datore del lavoro con contributo del datore del 3% dal 2012  Schema privato approvato alternativo al S2P	Schema privato approvato alternativo al S2P
Primo strato (riduzione della povertà)	Pensione base di stato		

Fonte: adattamento della tabella di Bridgen e Meyer (2011: 267)

Bridgen e Meyer (2011) descrivono la ripartizione nei tre pilastri della Gran Bretagna. Il primo pilastro include la pensione pubblica di base obbligatoria, nella quale i benefici sono bassi e hanno come obiettivo la copertura del rischio di povertà, in un sistema finanziato con i contributi sociali e organizzata dallo stato. Dopo un certo livello minimo di redditi gli individui non sono obbligati a pagare i contributi, mentre sopra tale limite i benefici vengono pagati automaticamente per questo schema di base. Nel 1999 Blair ha introdotto un secondo schema che si aggiunge alla pensione di base denominato “Minimum Income Guarantee” (Garanzia minima di reddito), ossia uno schema basato sul reddito che fornisce protezione maggiore a coloro che non utilizzano gli altri pilastri.

Il secondo livello del primo pilastro è ancora obbligatorio e basato sul metodo dell’accreditamento (*contracting out*). I lavoratori hanno possibilità di scegliere gli schemi in cui pagare i contributi, pubblici e privati. Il precedente SERPS esistente dal 1975 consisteva in un sistema pay-as-you-go (basato sui contributi) e riusciva a coprire circa un terzo dei lavoratori salariati. Questo schema è stato sostituito dal 2002 dal *State Second Pension Scheme* (S2P) (Schema di pensione statale secondario). Comparato agli altri schemi basati sul reddito (in particolare al sistema tedesco) il sistema inglese risulta ancora limitato e rilevante per i lavoratori con livelli di reddito molto alti o molto bassi: gli effetti distributivi sono vicini a uno schema per il livello di reddito base piuttosto che a un sistema di sostituzione del salario come nei sistemi Continentali (Arza, 2007).

L’alternativa al secondo livello del primo pilastro consiste in fondi organizzati al livello di imprese (secondo pilastro) o i fondi privati (terzo pilastro) organizzati da compagnie di protezione private che offrono particolari vantaggi fiscali. Nel 2002 il governo Blair ha affiancato a questi schemi un nuovo schema privato *Stakeholder Pension* per i redditi bassi e medi, totalmente finanziato, molto regolato, con costi di gestione bassi e non interessati dal sistema fiscale. Questo schema è stato introdotto con l’obiettivo di bloccare i problemi amministrativi e la mancanza di copertura estesa del terzo pilastro nella popolazione dei pensionati inglesi.

Gli schemi privati in Gran Bretagna sostituiscono anziché aggiungersi a quelli basati sul reddito. Di conseguenza il livello di spesa è uno dei più bassi in Europa: nel 2004 il 6.6% contro il 10.6 dello schema svedese e l’11.8% di quello tedesco. Il tasso di sostituzione è del 16% per gli schemi base e il 35% con il SERPS. Un’altra

caratteristica fondamentale del sistema è l'organizzazione del settore privato che ha portato a problemi di gestione dei fondi. La 'Legge sul requisito minimo di finanziamento' del 1994 è stato introdotto proprio con lo scopo di inserire nuove regole per l'allocazione di fondi e gli inaspettati ritorni al mercato. Nel 2007-2008 tale sistema ha incontrato una nuova fase di riforma che ha potenzialmente un impatto importante per le nuove generazioni. Tale fase è iniziata con la pubblicazione di un report sulle pensioni (*Pension Green Paper*) nel Dicembre 2002 e con l'organizzazione di una Commissione sulle Pensioni per rivedere il regime delle pensioni pubbliche private.

### *Bilancio, riforme e futuro dei giovani*

La Commissione sulle pensioni del 2005 ha enfatizzato come le funzioni del sistema di pensione statale e volontario fosse inadeguato come il sistema inglese incontrasse rischi di ineguaglianza del sistema. Lo studio della Commissione Inglese per le pensioni del 2005 non solo ha stimolato un cambiamento nella direzione delle politiche pensionistiche, ma ha anche elaborato degli strumenti scientifici per la previsione dell'impatto dei vari modelli pensionistici sulle generazioni future, attraverso modelli di simulazione che si fondano sulla previsione degli effetti di vari opzioni di riforme. La Commissione, composta da esperti e accademici, ha sottolineato il rischio di sviluppare uno schema pensionistico con alcuni buchi nella protezione (in particolare per i lavoratori atipici, le carriere interrotte e le donne), eccessivamente complesso e means-tested (basato sui contributi) che non incentiva il risparmio.

Per il secondo e terzo pilastro il maggiore problema è stato identificato nei fallimenti nella copertura di redditi medi e bassi. Anche dopo l'introduzione del *Stakeholder Pension* il cambiamento è stato considerato insufficiente. Nel caso degli schemi occupazionali organizzati dalle imprese (secondo pilastro) la partecipazione si era abbassato nel 2004 (DWP 2006). Dopo questa diagnosi della commissione il governo ha proposto due report (*White Paper* nel 2006 e una Legge sulle pensioni del 2007) seguiti da una *Pension Bill* nel dicembre 2007 che introducono alcune innovazioni.

Due sono le principali modifiche da segnalare:

- un abbassamento degli anni richiesti per la pensione base in modo da rendere il sistema più generoso dal punto di vista delle donne. Gli anni sono stati abbassati da 39 per le donne e 44 per gli uomini a 30 per tutti;
- la parte più innovativa della riforma ha riguardato l'introduzione di conti personali nei quali l'obiettivo è di costruire degli schemi occupazionali ai lavoratori che non hanno fondi nelle imprese. Un'agenzia è responsabile nel raccogliere i contributi dall'impresa e assicurare l'allocazione. I contributi riguardano il 4% dei redditi annuali, il 3% proveniente dal datore di lavoro e l'1% di esenzione tasse dallo stato. I datori di lavoro decidono se costruire un altro schema, costituire i fondi pensioni o mandare i contributi all'agenzia per i conti personali.

Uno dei risultati importanti della Commissione delle Pensioni inglese ha riguardato proprio l'aspetto ambivalente dell'attitudine al risparmio: pur esprimendo un supporto al risparmio, molti individui non optano per meccanismi di risparmio obbligatori (2005: 3). Lo studio condotto da MORI per il Dipartimento del Lavoro e delle Pensioni nel 2007 su pensioni e giovani, ha esplorato propri le attitudini e della conoscenza dei

giovani tramite un questionario e interviste qualitative. Dato l'eterogeneità delle esperienze dei giovani appartenenti ad un intervallo di età determinato, la ricerca ha enfatizzato soprattutto la necessità di focalizzarsi sulla fase del percorso di vita dei giovani, anziché sull'età (giovani in università, giovani nell'entrata nel mondo del lavoro); inoltre i giovani coinvolti sono stati maggiormente influenzati dalle evidenze forti sulle aspettative pensionistiche ('evidenze forti' elaborate sulla base di previsioni) nella costruzione di incentivi per influenzare le scelte pensionistiche. Dal punto di vista della capacità di influenzare i comportamenti lo studio ha enfatizzato il ruolo centrale di genitori, partner e media, piuttosto che il ruolo del governo.

### 7.2.3. Olanda

Il sistema olandese viene definito multi-pilastro di lungo termine in quanto ha adottato una struttura multi-pilastro nel suo sistema pensionistico sin dalla sua originale formulazione. Il sistema olandese è considerato finanziariamente stabile ed efficace nel proteggere la popolazione anziana in quanto combina una pensione pubblica fissa generosa con una pensione supplementare quasi obbligatoria. La pensione base protegge contro il rischio di povertà in età anziana mentre la pensione occupazionale fornisce benefici supplementari collegati al reddito durante il lavoro e mantiene quindi la progressività per i diversi livelli di reddito. Questo approccio fondato sulla combinazione pubblico-privato è stato considerato negli anni resistente ai tipi di shock demografici e finanziari che affliggono i sistemi pensionistici in Europa, anche se non è rivelato immune da alcuni limiti nel sistema finanziario che verranno sottolineati nell'ultima parte. Lo stato e i partner sociali giocano un ruolo centrale in questa *partnership* pubblico-privata. Per questo motivo Anderson (2011) definisce il regime olandese come un mix di universalismo socialdemocratico e principi bismarckiani: la pensione pubblica base viene usata come minimo base durante la pensione e il tetto sopra al quale i benefici supplementari vengono pagati.

Secondo Jochem (2007) il sistema pensionistico olandese è un tipico esempio di sistema pensionistico permanente del tempo (o *path-dependent*) proprio perché le potenziali riforme sono state bloccate. In Olanda il complesso sistema multi-pilastro con uno schema di pensione base universale è emerso già dopo la Seconda Guerra Mondiale (adottato nel 1956) e le regole alla base del sistema multi-pilastro descritto in fondo sono presenti già dagli anni '80 (Jochem, 2007).

**Tabella 7.6 - Ripartizione in pilastri e livelli (Olanda)**

	<b>Primo Pilastro Pensione di Stato</b>	<b>Secondo Pilastro Pensione occupazionale</b>	<b>Terzo Pilastro Pensione Personale</b>
Terzo livello (aggiuntivo)		Schemi di pensione volontari addizionali	Schemi di pensione volontari
Secondo livello (mantenimento del reddito)		Schema occupazionale quasi - obbligatorio: definisce i benefici al di sopra del AOW sulla base di 650 schemi differenti	Pensione privata sussidiata
Primo livello (riduzione della povertà)	Pensione base di stato fissa basata sulla residenza di 50 anni (AOW)	Schemi pensione settoriale	

Fonte: tabella adattata da Anderson (2011: 294)

Seguendo lo schema che combina pilastri e livelli, la struttura della pensione olandese è la seguente.

- Una pensione pubblica base (*algemene ouderdomswet* o AOW) che paga un beneficio fisso a tutti i residenti sopra 65 anni di età che hanno vissuto in Olanda per 50 anni tra i 15 e i 65 anni. Nel 2010 tale cifra (1,114.04 euro al mese) era il 70% del salario minimo o il 55% della media dei salari. Per un pensionato sposato il beneficio è il 50% del salario minimo (776.41 euro). La cifra della pensione è collegata al salario minimo netto fissato due volte all'anno dal Parlamento olandese. La spesa per AOW costituisce il 5% del PIL ed è finanziata tramite tasse nazionali; in finanziamento è basato sui contributi accumulati durante gli anni di lavoro (*pay-as-you-go*) ma dalla fine degli anni 1990 è stato stabilito un limite ai contributi (18.25%) e lo scarto tra i due è finanziato tramite tasse generali.
- Una pensione occupazionale negoziata tra partner sociali che copre il 90% di coloro con reddito. Alla fine del 2008 vi erano 656 schemi pensione collegati a singole imprese e a settori: 543 schemi pensionistici di impresa, 69 schemi di settore obbligatori, 25 schemi di settore non obbligatori, 3 schemi per professioni (ad esempio categorie quali: dentisti, dottori). Fino al 2005 tale fondo supplementare, insieme alla pensione pubblica base (AOW) copriva il 70% del salario finale, anche se tale cifra è andata in seguito diminuendo. Nel 2005 l'AOW copriva in media la metà del reddito individuale, mentre la pensione supplementare per il 40%. Tuttavia, come negli altri sistemi, l'incidenza del secondo pilastro si stima in crescita: secondo Westerhout et al. (2004: 31) in Olanda nel 2040 i benefici del secondo pilastro rappresenteranno il 12.9% del PIL, mentre quelli del primo pilastro gestito dallo stato solo il 9.0% del PIL. Tali fondi supplementari stabiliscono, come sottolineato da Anderson (2011), che la struttura di fondi pensione sia completamente finanziata: i fondi pensione devono avere una copertura sulle attività pari al 105% delle obbligazioni nominali. Nel 2008 – ossia prima della crisi finanziaria – la struttura di tale copertura era piuttosto solida: quasi 500 miliardi di passività di fondi pensione erano coperti da circa 657 miliardi di attivo finanziario. Tali attività erano mantenute per un terzo all'interno delle imprese e per due terzi nei fondi settoriali (mentre i fondi delle professioni costituivano solo il 3% circa del totale).

- Il terzo pilastro è costituito da benefici volontari e privati che rappresentano un'aggiunta rispetto all'interno del sistema olandese, incentrato, come visto in precedenza, su AWO e benefici supplementari.

### *Riforme del mix pubblico privato*

Anche se il sistema olandese è rimasto stabile nel tempo e ha mantenuto la sua struttura multi pilastro, vi sono stati dei cambiamenti che hanno un impatto sul livello delle pensioni e sull'equità inter-generazionale.

Il primo settore delle riforme ha riguardato le regole sulla pensione di base fissa erogata dallo stato (AOW). Come sottolineato in precedenza il sistema olandese si fonda su una combinazione tra sistema Beveridge (ossia l'erogazione di una quota base, per la prevenzione della povertà) e i principi Bismarckiani o continentali sul mantenimento del reddito del lavoro. In particolare l'elemento 'più continentale' del sistema era rappresentato dalla centralità della partecipazione maschile nel modello pensionistico: i contributi erano ottenuti ed erogati per la coppia, assumendo una partecipazione maggiore maschile. La direttiva europea 79/7/EEC sul trattamento uguale ha costituito una pressione per un cambiamento del sistema in una direzione di una maggiore equità di genere: con la decisione Barber del 1990 di non escludere le donne che non partecipavano al lavoro dai sistemi pensionistici assimilandole alle pensioni del coniuge.

A parte l'ineguaglianza di genere, una seconda categoria di cambiamenti sulle pensioni di base AOW ha riguardato la pressione finanziaria sulla perdita del valore reale dei benefici AOW e il contemporaneo aumento dei contributi AOW per finanziare tali benefici (dal 6.75 del reddito nel 1975 al 17.9 nel 2010). Il costo crescente della pensione di base ha portato a dei tagli, dovuti anche all'emergere di pressioni finanziarie: il governo ha iniziato a sospendere, ad esempio, l'indicizzazione della pensione base sui salari con una serie di negoziazioni. In particolare, tra il 1993 e il 1995 l'indicizzazione è stata sospesa (Visser and Hemerick, 1997) provocando, di conseguenza, una netta perdita nel valore reale e una pressione sugli schemi pensione supplementare per coprire tale differenza. Un tema centrale al livello politico è stato costituito dalla mancata contribuzione di coloro con reddito alto nella formazione del fondo AOW (Jochem, 2007) che ha portato a varie discussioni politiche senza però cambiare la logica alla base del sistema (a causa del peso politico della generazione *dei baby boomers* sull'elettorato). Nel 1997, infine, il governo ha adottato un "Fondo di Riserva" per risolvere i problemi del finanziamento AOW che inizierà ad aiutare le finanze dell'AOW a partire dal 2020.

Negli anni hanno assunto un ruolo sempre più centrale gli schemi pensionistici occupazionali che dipendono da imprese e settori, ma che vedono un ruolo importante anche dello stato: secondo la legge il governo olandese ha, infatti, il potere di dichiarare obbligatori gli schemi per alcuni settori (Jochen, 2007). Inoltre il governo fornisce incentivi finanziari per stimolare la copertura di tali schemi di pensione. Pertanto il sistema olandese è fondato un complesso sistema di negoziazioni tra partner sociali anche per il compito di fissare la quota della contribuzione dell'impresa e la quota del contributo individuale. I contributi della pensione occupazionale sono pagati come percentuale del salario e tipicamente l'impresa contribuisce per i due terzi, contro un terzo del contributo individuale. Se nel 1998 il datore pagava il 6.7% del salario per

finanziare il secondo pilastro e il lavoratore il 2.3% dal proprio salario (SZW, 2000:6) tale cifra è aumentata dell'83% tra il 1997 e il 2008.

**Tabella 7.7 - Contributi totali e dai datori di lavoro per il secondo pilastro**

	Contributi totali (milioni di Euro)					Contributo dei datori di lavoro (%)			
	1997	2000	2005	2006	2007	1997	2000	2005	2006
Tutti gli schemi	6,491	9,516	24,891	23,518	23,844	83.7	82.7	70.3	70.0
Settoriale	4,645	7,368	17,527	16,855	17,926	81.2	82.9	73.0	73.0
Azienda	1,655	2,140	6,952	6,277	5,488	86.8	74.0	62.9	61.6
Professionisti	191	8	412	386	430	116.8	2,262.5	78.2	76.4

Fonte: adattato da Anderson (2011: 308), dati da DNB [www.dnb.nl](http://www.dnb.nl)

Le pressioni finanziarie di tali schemi e le questioni di trasparenza nella gestione di tali fondi sono stati al centro di diverse riforme negli ultimi decenni. La via della riforma in Olanda passa non per il cambiamento della legislazione, ma per il cambiamento della regolazione tramite negoziazioni con i partner sociali, meccanismo tipico della tradizione corporativista olandese (van Riel et al, 2003). Come illustrato da Andersen (2008) durante gli inizi degli anni '90 tali negoziazioni hanno riguardato l'adattamento del sistema alle condizioni contemporanee del lavoro: in particolare la negoziazione ha lavorato sulla proposta di un cambiamento nella regola del calcolo del beneficio (da una formula sul salario finale ad una formula sul salario medio). Tale cambiamento è stato proposto per portare ad una riduzione dei costi, ma anche ad un adattamento dei profili di carriera più flessibili e atipici. La negoziazione tripartitica (Stato, imprese, lavoratori) ha portato ad una modernizzazione delle regole per creare maggiore flessibilità nella scelta individuale.

La crisi finanziaria del 2001/2002 ha portato ad una rinegoziazione sulle regole degli schemi occupazionali: dato la perdita degli investimenti sul mercato finanziario il livello dei fondi pensione è andato al di sotto della regola del finanziamento dell'attivo per la prima volta nel 2002. Per ristabilire la copertura di tale valore (il rapporto tra debito e attivo) l'indicizzazione è stata sospesa causando una perdita nel valore reale e vi è stato un cambiamento totale verso la formula del salario medio (rispetto a quella del salario finale). Se il 66% dei lavoratori era negli schemi sul salario finale nel 1998 tale percentuale è passata a solo il 10% nel 2004, mentre il 75% dei lavoratori partecipa in schemi di calcolo del salario medio e con un'indicizzazione. La legislazione del 2007 ha contribuito a chiarire le aree sulla gestione dei fondi in particolare su supervisione, accesso e trasparenza. Il particolare una maggiore comunicazione è stata stabilita tra gestori del fondo e individui sulla solvenza e cosa fare in caso di surplus (finanziamento in eccesso) o in mancanza di solvenza nei fondi. La legge ha anche cambiato le regole sulla solvenza introducendo il test minimo e il test di solvenza, che si fondano, rispettivamente, sul calcolo del rapporto tra copertura dei debiti e attivo e su un meccanismo di verifica di reazione dei fondi dagli shock finanziari.

#### *Le sfide recenti e l'impatto sulle generazioni più giovani*

La crisi finanziaria del 2008 ha costituito il primo test per il *frame work* regolativo descritto il precedenza e anche la base per la verifica dei limiti del sistema olandese. Attraverso la Banca Olandese (DNB) sono stati elaborati due report durante il periodo della crisi finanziaria, contenenti suggerimenti di policy, ma anche riferimenti specifici ai problemi di equilibrio inter-generazionale:

- Il report del comitato *Frijns*: prevede, tra le altre cose, un tasso di copertura reale e non nominale che prende in considerazione in valore reale delle obbligazioni e l'impatto dell'inflazione. La proposta più importante del report riguarda la considerazione della tolleranza al rischio degli individui che investono nei fondi, che deve essere considerata nelle politiche di investimento. E' interessante notare come il report suggerisce di adottare rischi inferiori per i fondi con un numero elevato di partecipanti in età più avanzata rispetto ai fondi con partecipanti più giovani, proprio per il calcolo del rischio sul lungo termine. Inoltre i fondi devono offrire scelte nella gestione del rischio a diversi gruppi di persone che partecipano.
- Il report del comitato *Goudswaard* : i suggerimenti più importanti provenienti da questo comitato riguardano il fatto che i fondi olandesi devono ridurre i benefici per mantenere la sostenibilità finanziaria del sistema. Tale proposizione si fonda sui risultati del CPB (Bureau per l'analisi delle politiche economiche) secondo il quale i contributi pensionistici dovrebbero aumentare dal 13% del salario lordo fino al 17% entro il 2025 per mantenere il livello presente di provvisione pensionistica. Altri suggerimenti riguardano l'importanza di introdurre accordi trasparenti ma condizionali con maggiore flessibilità nella condivisione del rischio.

Lo studio di Bonenkamp (2007) per il CPB (il Bureau per l'analisi delle politiche economiche olandese) ha misurato la redistribuzione delle pensioni occupazionali olandese durante il corso della vita, per diversi livelli socio-economici. La redistribuzione rappresenta, infatti, un importante obiettivo del primo pilastro, ma anche del secondo pilastro riguardante le pensioni occupazionali. Il risultato principale dello studio riguarda il fatto che il risparmio e i trasferimenti dipendono dalle caratteristiche socio-economiche in particolare dal genere e dal livello di istruzione, anziché dall'incidenza della componente legata all'età. Lo studio di Bovenberg e van Ewijk per il CPB e Netspar (2010) sul rischio inter-generazionale sottolinea come i giovani e le generazioni future non possono essere coinvolte nella condivisione del rischio a causa di una limitata disponibilità di capitale umano – e propongono al contrario una soluzione 'corporativista', ossia una partecipazione obbligatoria dei giovani nei fondi pensione.

Anderson (2011) da un lato sottolinea come il deterioramento delle pensioni occupazionali che risultato dalle fluttuazioni nel mercato del lavoro possono essere viste nel contesto di una copertura incrementata dagli anni 90 per donne, giovani lavoratori e lavoratori con profili lavorativi non standardizzati. Dall'altro, a fronte del cambiamento repentino nel livello dei contributi supplementari nei diversi periodi – dipendente dalle fluttuazioni del mercato – si profilano riforme in questi anni che riguardano il trasferimento incrementale di rischi dai fondi dei datori di lavoro agli individui, con una diminuzione del contributo da parte delle imprese. Questo elemento rende anche il sistema olandese particolarmente esposto alle fluttuazioni delle carriere lavorative dei giovani olandesi.

#### 7.2.4. Germania

La Germania è considerata l'ideal-tipo del modello di previdenza basato sul mantenimento delle pensioni: se le pensioni pubbliche obbligatorie hanno ridotto il



bisogno di sviluppare il secondo pilastro (le pensioni private supplementari), le pensioni occupazionali si sono diffuse tramite i piani delle aziende tedesche. A partire dagli anni '70 il modello conservatore tedesco, cresciuto in epoca di età d'oro del welfare 'fino ai suoi limiti', con l'aumento della disoccupazione e la scarsa sostenibilità finanziaria del sistema contributivo 'pay-as-you-go' in una società che invecchia ha vissuto un periodo di riforma. Dopo una serie di riforme marginali, le riforme degli anni 2000 hanno portato ad un cambiamento più sostanziale, posticipando l'accesso alle pensioni di anzianità e supportando lo sviluppo di pensioni private volontarie (terzo pilastro). Anche se tali riforme sono avvenute nel contesto di un sistema corporativo che presenta numerosi punti di veto nell'implementazione delle stesse, il risultato finale ha riguardato un cambiamento del mix pubblico privato come indicato da Ebbinghaus, Gronwald e Wiß (2011).

Il sistema pensionistico tedesco è stato storicamente dominato dal primo pilastro. La pensione collegata ai redditi basata sul metodo contributivo è stata introdotta dalla riforma Bismarck più di un centinaio di anni fa. Questo schema pensionistico fissato dalla legge (cosiddetto 'GRV') consiste in un sistema PAYG obbligatorio sotto un tetto federale finanziato dai contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori, con una percentuale più bassa finanziata con le tasse. Il tasso di contribuzione è collegato ad una percentuale (attualmente il 19.9%) del reddito lordo fino al tetto legale (2.1 volte del salario medio). I benefici pensionistici sono strettamente collegati ai contributi pagati durante l'intera carriera lavorativa e perciò riproducono le differenze di reddito e rispondono all'obiettivo di mantenere lo stesso status durante la carriera anche al momento della pensione (Riedmuller e Willer 2007: 141). Viene richiesto un contributo minimo di cinque anni ma anche i periodi di non-contribuzione dovuto alla disoccupazione vengono riconosciuti. Come tipico nei sistemi continentali, i mogli ricevono i benefici indirettamente tramite partner, anche se dal 1986 è stato introdotto un meccanismo per riconoscere gli anni devoluti alla cura familiare. Quasi tutti i lavoratori (coloro che hanno ottenuto al di sopra di un minimo) sono coperti dalla pensione pubblica. Fino al 2005 vi è stata tuttavia una frammentazione tra schemi legati (collari blu, miniatori, e collari bianchi) mentre adesso vi sono schemi speciali che riguardano gli impiegati pubblici, gli allevatori e i liberi professionisti. Questi sistemi rappresentano un tipo speciale di mantenimento del reddito in sostituzione del sistema previdenziale – sono per lo più obbligatori e parzialmente finanziati pubblicamente. Il primo strato del primo pilastro include anche meccanismi di riduzione della povertà riservati a coloro con contributi pensionistici bassi: si tratta di un reddito base basato sul reddito di partenza per gli anziani e la disabilità introdotto nel 2003, che rimpiazza i precedenti meccanismi di protezione sociale per la rigidità inferiore del sistema. In termini del reddito totale il primo pilastro è ancora dominante e provvede a fornire l'86% del reddito per le persone con più di 65 anni, in particolare per la Germania dell'Est (96%), mentre reddito aggiuntivo è concentrato per lo più nella Germania dell'Ovest per il secondo pilastro occupazionale (9%) e le pensioni private (7%), anche se vi è una variazione considerevole dovuta ad una copertura ineguale (Geysler e Steiner, IZA, 2010).

Il secondo pilastro viene utilizzato per aggiungere reddito in particolare per i lavoratori con profili salariali più vantaggiosi (al di sopra del tetto del contributo GRV). Lo schema per gli impiegati pubblici ha, ad esempio, lo scopo di supplementare lo schema della pensione fissata dalla legge per arrivare ad un livello della pensione simile al salario finale degli impiegati pubblici. Nel settore privato la copertura delle pensioni

occupazionali e i benefici ad essa collegata cambiano in relazione alla dimensione all'azienda e al settore. Agli inizi del 2000 (come riportato da Frommert e Heinen 2006: 137) le pensioni occupazionali fornite dai capi d'impresa erano piuttosto diffuse nella Germania dell'Ovest (34% degli uomini e il 16% delle donne) in netto contrasto con la Germania dell'Est (8 e 9% rispettivamente). Anche se la copertura delle pensioni occupazionali è piuttosto alta, i benefici sono relativamente bassi, ad eccezione dei profili contributivi al top della piramide contributiva. Dal 2001 gli impiegati hanno diritto di convertire una certa percentuale dei salari nei contributi occupazionali che sono stati offerti dalle imprese in linea con gli accordi collettivi.

Il terzo pilastro è costituito dalla Riester (introdotta nel 2001) e Rürup (2004) che sono considerate dalla legge pensioni personali volontarie, pur comprendendo sussidi dallo stato e benefici fiscali. Queste pensioni supplementari hanno il compito di coprire la crescente distanza di reddito creata dal sistema, in conseguenza dell'erosione della pensione fissata dalla legge (GRV) e le riforme parallele che hanno tagliato i benefici ed incrementato l'età pensionabile da 65 a 67 fino al 2029. Le recenti riforme delle pensioni private e la crescita del ruolo delle pensioni occupazionali devono essere comprese nel contesto del cambiamento del mix pubblico-privato.

**Tabella 7.8 - Divisione in pilastri e livelli del sistema pensionistico in Germania**

		<b>Primo Pilastro</b>	<b>Secondo Pilastro</b>
		<b>Pensione di Stato</b>	<b>Pensione occupazionale</b>
	Terzo livello (aggiuntivo)		Settore pubblico: schemi collettivi speciali per gli impiegati pubblici Settore privato: 5 tipi di schemi occupazionali con incentivi sulle tasse Accordi collettivi in alcuni settori privati
Secondo livello del reddito (mantenimento)	livello del	Sistema di pensione fissato dalla legge (GRV) obbligatorio per gli impiegati, parità di contribuzione sociale con limite sul reddito collegato al reddito (PAYG)	Schema occupazionale speciale per alcuni settori (impiegati pubblici, allevatori, liberi professionisti)
		Protezione sociale dal 2003, reddito minimo in età avanzata, finanziata dalle tasse.	
	Primo livello (riduzione della povertà)		

Fonte: adattata da Ebbinghaus, Gronwald e Wiß (2011: 121).

### *Pensioni e generazioni future*

Una delle innovazioni introdotte nei sistemi continentali basati sui contributi è stato il passaggio dai 'fondi a beneficio definito' (DB) ai 'fondi a contribuzione definita' (DC). Nei fondi a beneficio definito (DB) lo sponsor si assume la responsabilità di garantire i benefici supplementari basati sui redditi accumulati in precedenza e i periodi di contribuzione. Nei fondi a contribuzione definita (DC) le pensioni sono finanziate e i ritorni dipendono dal portfolio di investimenti, quindi lasciando il rischio dell'investimento largamente all'individuo. Molti degli schemi occupazionali introdotti sin dal 2002 in Germania sono di tipo DC, mentre fino al 2002 tutti gli schemi erano di tipo DB. Il cambiamento verso schemi DC si deve al rischio finanziario, all'esposizione a debito sotto standard contabili internazionali e alle pressioni sul contenimento dei costi (Stevens et al. 2002: 31), trasferendo il rischio verso impiegati e pensionati, ma

portando a benefici inferiori rispetto a quelli presenti nel sistema principale. Il sistema Riester e Rürup sono stati disegnati per essere schemi DC completamente finanziati i cui benefici dipendono dai contributi, e dal tasso di ritorno degli investimenti.

In termini di benefici un importante tema è la regolazione dei benefici DB: questi sono regolati per essere ancorati all'indice di consumo dei prezzi, al salario netto di impiegati nell'azienda o, alternativamente, l'impresa fissa un 1% di aumento all'anno (tranne in caso di periodi di decrescita). Ad esempio i benefici VBL del settore pubblico devono essere incrementati di ogni anno di un 1%. Al contrario, come in ogni meccanismo di risparmio non vi sono aggiustamenti automatici nei fondi DC Riester o Rüter, anche se il capitale ha bisogno di eccedere l'inflazione per mantenere il valore della moneta.

I fondi DB e DC hanno anche un impatto completamente diverso sulla struttura retributiva rispetto ai fondi pubblici. La maggioranza delle pensioni private, al contrario dei fondi di risparmio, copre almeno uno dei rischi (ex post) di longevità, disabilità, o benefici per chi sopravvive al coniuge. Molti tuttavia DB ignorano sesso, salute, età e stato di famiglia nel calcolo dei benefici.

La Commissione *Rürup* organizzata dal Governo Federale Tedesco ha elaborato delle raccomandazioni per ottenere una sostenibilità finanziaria dei sistemi di protezione facendo riferimento proprio al problema generazionale del sistema e suggerendo una "strategia per seguire l'obiettivo di un eguale trattamento delle generazioni" e sostenendo che "la soluzione dei cambiamenti demografici passa per un problema di redistribuzione intergenerazionale: i.e. re-bilanciare in favore delle generazioni più giovani e quelle future" (Commissione Rürup, 2003:2). Come sostenuto da Gillion et al (2000) nella discussione delle pensioni, il principio dell'equità inter-generazionale pone problemi non solo per i sistemi pay-as-you-go ma anche per i sistemi dipendenti dal mercato, ai quali la Germania si sta avvicinando, dato la volatilità finanziaria.

Lo studio di Geyer e Steiner per IZA (2010) analizza l'impatto delle riforme e dei cambiamenti nel mondo del lavoro sulle pensioni pubbliche delle vari coorti in Germania. L'analisi si basa su un dataset che utilizza i dati dello Studio Longitudinale Socio-Economico tedesco (SOEP) e utilizza un modello di micro-simulazione. Lo studio distingue le previsioni in uno scenario base ed in uno scenario ottimistico. Usando profili di reddito simulati, lo studio mostra come le pensioni pubbliche dell'Est si abbassano sensibilmente nelle coorti giovani (1967-1971). Per la Germania occidentale la riduzione minima del livello delle pensioni per le coorti giovani risponde all'impatto delle riforme delle pensioni, mentre i livelli delle pensioni delle donne rimangono stabili in conseguenza di una maggiore partecipazione femminile al lavoro nelle generazioni giovani. Tali simulazioni si riferiscono allo scenario base, che include un aggiustamento demografico e incorpora aumento dell'età pensionsabile introdotto recentemente. Tale studio di simulazione suggerisce anche che per le coorti giovani la porzione delle pensione sarà al di sotto del minimo delle pensioni introdotto recentemente per limitare la povertà tra i pensionati. Inoltre, il livello delle pensioni risulta differente per livelli di educazioni diversi che determina profili di reddito divergenti. Una grande porzione di pensionati nati tra il 1967 e il 1971 con livelli bassi di educazione otterrà secondo le stime dello studio un livello delle pensioni simile al minimo; la percentuale di coloro che raggiungono tale livello minimo diminuirà per le donne dell'Ovest, mentre aumenterà sensibilmente per le donne e gli uomini della parte orientale della Germania.

### 7.2.5. Italia

L'Italia rappresenta un altro esempio di sistema di pensione Bismarckiano, sul modello tedesco descritto nel capitolo precedente, in cui, almeno fino agli anni '90, la protezione sociale durante l'età avanzata è stata garantita dallo sviluppo delle pensioni. Seguendo la tradizione Bismarckiana il mantenimento del reddito è stato garantito da pensioni pubbliche obbligatorie PAYG (pay-as-you-go), attraverso la presenza di benefici collegati al reddito piuttosto generosi. Dal 1864 (per dipendenti pubblici) e dal 1919 (per dipendenti privati) il sistema pensionistico è diventato obbligatorio. I benefici si sono mantenuti comparativamente su livelli piuttosto alti e hanno rappresentato la maggiore fonte di reddito per i pensionati, provvedendo al 75% (in media) dei redditi e il 72% (in media) del reddito equivalente per coloro con 65 o più (incluso salario e altri trasferimenti sociali) (Ministero del Welfare, 2002). Fino al 1995 le pensioni erano incrementate dall'integrazione al minimo per i pensionati con contributi minimi, mentre i pensionati bisognosi sopra ai 65 anni ricevevano una pensione sociale.

Questa provvisione minima era finanziata tramite il sistema fiscale e provvedeva a eliminare la povertà per la popolazione anziana fungendo da strumento di protezione sociale, in mancanza di altri sistemi di sicurezza dello stato sociale italiano (Ferrera, 2005). A parte le pensioni pubbliche la maggiore parte degli impiegati riceve una buona uscita obbligatoria nel privato (trattamento di fine rapporto o 'Tfr') e nel pubblico (indennità di buonuscita). In principio tali strumenti sono stati introdotti per armonizzare cambiamenti nel percorso lavorativo e nella transizione alla pensione ma dato la lunga durata dei contratti permanenti in realtà sono stati utilizzati principalmente al momento della pensione. E' da sottolineare che i lavoratori atipici o a progetto non sono oggetto di tali provvisioni sociali (Jessoula, 2010). Il Tfr è stato utilizzato nello sviluppo di pensioni supplementari come una 'finestra istituzionale' che ha facilitato la riforma della politica pubblica (Ferrera e Jessoula, 2007). Il Tfr ha, infatti, giocato un ruolo centrale nella scelta di schemi volontari e un ruolo prominente nel sviluppare i fondi pensione occupazionali.

**Tabella 7.9 - Divisione in pilastri e livelli in Italia**

	<b>Primo Pilastro</b>	<b>Secondo Pilastro</b>	<b>Terzo Pilastro</b>
Terzo livello		Volontario – accordo collettivo (alternativo al Tfr)	Volontario – datore di lavoro/imprese
Secondo livello (mantenimento del reddito)	Pensione Pubblica (Pay-as-you-go): Obbligatoria lavoratori privati e liberi professionisti (INPS); lavoratori pubblici (INPDAP); altre categorie professionali	Fondi chiusi (CPF): opzione di default nel silenzio consenso del trasferimento del Tfr  Fondi aperti (OPF): Affiliazione collettiva basata su un accordo al livello di impresa.	Fondi pre- esistenti (PEF), incentivi fiscali  PIP Piani personali con contratti di assicurazione  Fondi Aperti (OPF): affiliazione individuale.  Incentivi fiscali
Primo livello (riduzione della povertà)	Assegno sociale	TFR copertura obbligatoria per tutti i lavoratori (tranne i lavoratori atipici in contratti a progetto) "salario posticipato" pagato in un'unica tranche può essere convertito in CPF, OPF e PIP.	

Fonte: adattata da Jessoula (2011: 153)

Lo sviluppo di tale sistema è stato graduale: nel caso italiano, come sottolineato da Natali (2008), le riforme sono state particolarmente lunghe e complesse. Agli inizi degli anni 90 il sistema italiano era generoso e costoso, contribuendo in maniera notevole al welfare state ed è stato considerato quindi uno dei principali target delle riforme (Ferrera e Gualmini, 2004).

- Il primo flusso di riforme è avvenuto del 1992 ed era indirizzato alla riduzione della spesa pubblica ed aprire lo spazio per schemi volontari e supplementari in seguito a due pressioni: il sistema monetario europeo e la convergenza verso i parametri finanziari di Maastricht. La riforma del governo tecnico Amato aveva, da un lato, l'obiettivo del contenimento del costo (con l'aumento dell'età pensionabile da 60 a 65 per gli uomini e 55 a 60 per le donne), un'indicizzazione meno generosa (dai salari ai prezzi) e un aumento del periodo minimo di contribuzione (da 15 a 20). La seconda parte delle riforme riguarda l'incentivazione allo sviluppo del secondo e del terzo pilastro tramite l'introduzione di incentivi fiscali: in particolare lo sviluppo di fondi chiusi (limitati ad alcune categorie di lavoratori) e di fondi aperti (senza restrizione nell'uso) (Ferrera e Jessoula, 2007).
- La riforma Dini ha avuto l'obiettivo di riformare il sistema, in particolare il primo livello del sistema pubblico con l'introduzione dell'assegno sociale, un beneficio finanziato tramite le tasse per coloro con redditi bassi e contributi insufficienti. Il

secondo livello è stato modificato: il beneficio definito (DB) è stato sostituito dalla contribuzione definita, rappresentata, come abbiamo visto per il sistema tedesco, da un tasso fisso per i guadagni individuali. In particolare il sistema usato è quello della contribuzione definita nozionale (NDC) in cui le contribuzioni sono definite in termini di una percentuale fissa sui redditi individuali; la differenza rispetto alla contribuzione definita piena (DC) usata nel sistema tedesco è che le contribuzioni individuali sono collegate a conti individuali, ma non sono investite nel mercato. Tale tipo di sistema riformato, come sottolineato da Natali (2008) aveva l'obiettivo precipuo di mantenere un sistema di contribuzioni nel finanziamento di tipo pay-as-you-go, ma di aumentare la sostenibilità finanziaria con il passaggio da contribuzioni DB a NDC. Sebbene i costi amministrativi siano, in questo sistema, inferiori a quelli di un meccanismo completamente finanziato (Barr, 2004), tale modello non è innocuo dai rischi di volatilità finanziaria. Un altro aspetto centrale delle riforme Dini è l'introduzione di un sistema flessibile per l'età pensionistica (da un minimo di 57 ad un massimo di 65), calcolando i benefici in maniera progressiva. Le stime di Marano (2006) sui costi delle pensioni proiettati fino al 2050 mostrano che tali riforme sono state in grado di contenere l'esplosione della spesa pubblica, anche in seguito alle riforme del governo Prodi del 1997. Sebbene la riduzione della spesa pubblica in proiezione sia stata importante, le stime demografiche rischiano di diminuire l'impatto di tali riforme.

- La riforma del Governo Berlusconi nel 2004 ha introdotto, allo stesso tempo, riduzioni nella spesa del sistema, innovazioni per aumentare il tasso di occupazione delle coorti più anziane e altre misure per aumentare i rendimenti pensionistici. Il cambiamento più radicale ha guardato l'età pensionistica che è passata, dalla formula flessibile del governo Dini, ad una quota fissa di 60 anni per le donne e 65 per gli uomini. La pensione piena è stata anche stabilita dopo 40 anni di contribuzione, a prescindere dall'età pensionabile. La riforma ha incluso anche elementi per incrementare le risorse finanziarie degli schemi pubblici e in particolare il contributo di solidarietà del 4% da basi pensionistiche piuttosto alte, e una distinzione tra benefici di protezione sociale (finanziati tramite contribuzioni) e benefici di assistenza sociale (tramite tassazione). Inventivi fiscali sono stati introdotti per aumentare l'età effettiva pensionabile. Uno dei meccanismi più innovativi introdotti attraverso tale pacchetto ha riguardato inoltre l'utilizzo del silenzio assenso sulla gestione del TFR all'interno di fondi chiusi.
- Il Governo Prodi del 2007 ha anticipato l'introduzione del meccanismo del silenzio assenso per i benefici supplementari dal 2008 al 2007 e stabilito condizioni più favorevoli per i lavoratori atipici e alcuni gruppi occupazionali (ad esempio, i cosiddetti lavori usuranti) (Natali, 2008). L'aumento della spesa futura verrà coperto con una razionalizzazione degli schemi pensione e un aumento del contributo obbligatorio dei lavoratori atipici (Boeri e Brugiavini, 2007).

Tali riforme hanno, nel complesso, modificato la struttura del sistema pensionistico italiano che risulta attualmente 'multi-pilastro'. Inoltre se i sistemi di calcolo dei benefici nel primo pilastro sono NDC, il secondo e terzo pilastro si sviluppano con meccanismi di contributo definito pieno (DC) in maniera simile al sistema tedesco.

*Il futuro delle pensioni per i giovani lavoratori*

Le proiezioni dell'EPC permettono di delineare un profilo sullo sviluppo istituzionale dei vari pilastri: la proiezione al 2050 permette di attuare alcuni ragionamenti sul futuro pensionistico dei giovani lavoratori attuali. Le proiezioni indicano in maniera netta la tendenza verso lo sviluppo di sistemi pensionistici supplementari, anche se in una progressione inferiore rispetto agli altri paesi: nel 2006 l'attivo finanziario totale investito nei fondi era ancora meno del 10% del PIL (EFRP, 2010).

**Tabella 7.10 - Proiezione sul tasso di sostituzione del primo e secondo pilastro in Italia**

Spesa pubblica % sul PIL	14.2	15.0	14.7	0.8
Tasso di sostituzione netto	88	90	92	4
Tasso di sostituzione lordo	78.9	79.8	79.6	0.7
1 pilastro	78.9	70.7	64.1	-14.8
2 pilastro	-	9.1	15.5	-

*Fonte:* tabella adattata da Natali (2008: 128) su elaborazione dati EPC 2006.

L'aspetto demografico avrà, come sottolineato da Natali (2008), un forte impatto in Italia, ma bisogna anche tenere conto del fatto che le stime dell'EPC sono calcolate su un profilo lavorativo di 40 anni, piuttosto eccezionale in Italia, e per lavoratori che vanno in pensione a 65 (attualmente non è la norma in Italia). Questo suggerisce che i tagli al primo pilastro pubblico avranno un impatto maggiore sulle popolazioni future di ciò che viene stimato ed è strettamente connesso al profilo lavorativo dei futuri pensionati. Questo elemento è anche confermato dagli studi sui profili di carriera autonomi, in cui benefici decrescenti porteranno a pensioni più basse (CAPP, 2005).

L'analisi dei profili lavorativi risulta centrale nell'utilizzo dei modelli di previsione per il futuro pensionistico dei giovani. I modelli della Ragioneria Generale dello Stato (201), costruiti sulla base di dati Istat ed Eurostat, indicano, in particolar modo, uno scenario previdenziale differente 'per comparto': in particolare, è da evidenziare la dualizzazione tra dipendenti privati e autonomi, che mostrano differenti percorsi di evoluzione di reddito. Un elemento importante per la previdenza giovanile e il bilancio inter-generazionale è costituito dagli indicatori demografici previsionali e, in particolare dall'indice di dipendenza anziani e dall'indice di dipendenza dei giovani che indicano la divisione delle risorse di welfare all'interno del nucleo familiare. Secondo le previsioni nazionali se nel 2005 l'indice dipendenza degli anziani e l'indice dipendenza dei giovani risultano più o meno sugli stessi livelli (31,7 e 31,1 %) nel 2050 si avrà un indice dipendenza anziani duplicato (68,1%) e un indice dipendenza giovani leggermente incrementato (34,7%). Questa previsione indica un forte elemento di sbilanciamento inter-generazionale, in particolare riguardante la generazione degli attuali giovani che, anche come conseguenza dell'attuale assetto previdenziale, potrebbe risultare nel 2050 affetto da un indice di dipendenza estremamente alto.

Inoltre, dal punto di vista delle previsioni previdenziali assume un ruolo centrale l'appartenenza dei giovani a profili lavorativi 'a rischio', in particolare alla macro-categoria del lavori para-subordinati. Tale profilo non è importante solamente per l'indicazione di un percorso lavorativo non lineare, ma anche, per l'appartenenza ad un regime previdenziale a gestione separata. Proprio in ragione della loro iscrizione alla gestione separate dell'INPS è possibile ricavare i dati che riguardano i profili lavorativi di questa categoria previdenziale a rischio, come nello studio di Di Nicola et al. (2008). L'età media di tale tipologia contrattuale è del 37.4 per le donne e di 44.0 per gli uomini; questo dato indica pertanto un'incidenza importante del fattore età nella

tipologia previdenziale dei parasubordinati. Lo studio dell'Università La Sapienza distingue a sua volta tra parasubordinati e coloro 'a rischio precarietà, definiti come coloro che al contempo presentano contratti atipici e reddito da lavoro subordinato. Tale tasso a rischio precarietà risulta maggiore per le classi di età dei parasubordinati: per i giovani fino a 20 anni troviamo il 96,46% dei parasubordinati appartenere alla categoria dei precari, il 92,21% nei giovani tra i 21 e 25 anni e l'82,56 % nei giovani tra i 26 e i 30 anni (tale dato scende a 68,49 per i subordinati da 31 a 25 anni e a 52,47 % per coloro nella fascia 36-40).

Lo studio sui dati Istat di Ferraresi e Segre (2003) riguardante i dati del 2001 anticipa le analisi del team de La Sapienza indicando una concentrazione degli iscritti alla gestione separata nell'età tra i 30 e i 39 anni e indicando una percentuale importante anche tra i 20 e i 29 che sembrerebbe, alla luce dei dati della Sapienza, essere aumentata negli ultimi anni. Un altro elemento distintivo di questa categoria previdenziale è costituito dal livello di reddito dei lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata: lo studio di Ferraresi e Segre (2003) enfatizza il profilo di rischio dei giovani in contratti parasubordinati indicando un reddito medio netto in euro di 1670 per i giovani uomini al di sotto dei 20 anni (di 1093 per le donne), di 3481 per i giovani uomini tra i 20 e i 24 anni (2548 per le donne), di 5472 per i giovani tra i 25 e i 29 anni (3886 per le donne). Al di sopra dei 30 anni (nella fascia 30-39) i profili di reddito aumentano in maniera progressiva (8733 per i giovani uomini), indicando una concentrazione dei parasubordinati a rischio nelle fasce più giovani ed una concentrazione dei professionisti in gestione separata nelle fasce d'età più elevate.

L'appartenenza alla gestione separata da parte dei soggetti descritti precedentemente non rappresenta di per sé un fattore negativo: la gestione separata è stata introdotta proprio con l'obiettivo di non escludere profili lavorativi flessibili dal sistema previdenziale. Tuttavia, come analizzato da Ferraresi e Segre (2003) tale sistema pone dilemmi di non poco conto per i sistemi previdenziali: le stime calcolate dagli studi mostrano tassi di sostituzione sull'ultimo salario (anche ipotizzando una permanenza non continua in lavori subordinati) estremamente bassi per coloro che rientrano nella gestione separata, se comparati ai profili di lavoro dipendente. Un lavoratore parasubordinato nella gestione separata per tutta la carriera con un'anzianità di 35 anni avrebbe, secondo tale modello, un tasso di sostituzione sull'ultimo salario pari al 39.65% (calcolato su un salario di 2930 euro), contro il 73.19% del lavoratore dipendente. Ovviamente la forbice diminuisce in diminuzione del periodo di permanenza nella tipologia di lavoro parasubordinato. Tale evidenza suggerisce, pertanto, la potenziale rilevanza della previdenza complementare nel migliorare i profili previdenziali dei lavoratori che rientrano nella gestione separata, in particolare dei giovani che possiedono, in tale gestione separata, prospettive di reddito più basse e percorsi lavorativi strettamente collegati ai lavori atipici.



### 7.3. Pensioni ed equità inter-generazionale: povertà e ineguaglianza per le future generazioni di pensionati

La descrizione dei casi nazionali nelle pagine precedenti può essere connessa in maniera ancora più diretta al tema della transizione giovanile e delle prospettive dei futuri pensionati analizzando due dimensioni centrali:

- L'iniquità degli attuali assetti pensionistici all'interno della popolazione dei futuri pensionati (cosiddetta iniquità intra-generazionale). In questo contesto è inevitabile utilizzare un assunto di base sulla stabilità delle variabili istituzionali, ossia sulla continuità delle politiche pensionistiche. Tale assunto deriva dalla difficoltà nel prevedere le variabili istituzionali, pur considerando dinamiche di *path-dependency*, e rappresenta una limitazione importante per ogni tipo di analisi che cerca di proiettarsi nel futuro.
- L'iniquità inter-generazionale del sistema pensionistico, ossia lo squilibrio tra contributi degli attuali giovani in attività e le risorse utilizzate dai pensionati.

#### 7.3.1. L'iniquità dei sistemi pensionistici riformati in Europa

Come sottolineato da Barr e Diamond (2006) dal punto di vista individuale la sicurezza nell'età avanzata richiede due strumenti: meccanismo per mantenere stabile il consumo e i mezzi di protezione nei confronti dei rischi in età avanzata. Inoltre una seconda ragione per coinvolgere il governo è motivata dal fatto che le politiche pubbliche hanno obiettivi addizionali rispetto la sicurezza e il mantenimento del consumo, quali la limitazione della povertà e la redistribuzione.

I dati relativi ai paesi in analisi nelle pagine precedenti indicano delle differenze notevoli nella capacità di alleviare la povertà e sul livello di sostituzione dei differenti assetti istituzionali.

**Tabella 7.11 - Differenze nella riduzione della povertà e tasso di sostituzione delle pensioni (2005-2007)**

	Reddito relativo			Povertà relativa		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
EU25	89	83	86	16	21	19
Gran Bretagna	70	68	69	25	30	28
Svezia	84	73	77	7	14	11
Italia	87	82	83	18	25	22
Olanda	88	85	83	7	8	7
Germania	89	87	87	12	17	15

Fonte: tabella adattata da Grech (2010) su elaborazione di EU-SILC (2005-07)

In questa sezione si riportano i risultati sullo studio dell'ineguaglianza del reddito generata dal mix pubblico privato in Europa (lo studio più recente sul tema condotto da Ebbinghaus e Neugschwender nel 2011) facendo riferimento solamente ai casi paesi analizzati in precedenza. Lo studio parte dalla premessa dell'impatto delle riforme nel aumentare il grado di privatizzazione, e di conseguenza la situazione dei redditi delle persone in pensione. Una delle caratteristiche delle riforme avvenute in Europa descritte

in precedenza è il cambiamento illustrato dai fondi a benefici definiti (DB) ai fondi a contributi definiti (DC) che sono completamente finanziati dal singolo e dipendenti dal ritorno sul capitale. Questo passaggio ha trasferito il rischio finanziario sugli individui, mentre a causa dell'impatto della crisi economica e finanziaria del 2002-2 e 2008-9 nei paesi con strategie di investimento ad alto rischio gli investimenti investiti sono diminuiti. Da un lato i decisori pubblici internazionali hanno promosso un cambiamento dal sistema PAYG pubblico ad un sistema privato, per ragioni di sostenibilità finanziaria ed economica di tali sistemi (EU-EPC, 2009; OECD, 2000). Gli altri organismi internazionali all'interno del 'Metodo di Coordinamento Aperto su Pensioni e Inclusione Sociale' e il 'Comitato di Politiche sociali dell'Unione Europea' hanno sottolineato l'importanza di analizzare l'adeguamento del sistema pensionistico dal punto di vista dell'inequità e ineguaglianza sociale. Proprio a tale proposito lo studio di Ebbinghaus analizza i dati dei più recenti dati sulle popolazioni anziane (SHARE, ELSA) del 2006 e 2007 per verificarne l'impatto sui pensionati attuali. Tali risultati delineano l'impatto delle riforme più recenti sugli attuali pensionati, ma soprattutto le tendenze future per gli attuali pensionati che saranno sempre più interessati dal mutato mix pensionistico pubblico e privato.

Secondo i risultati dello studio di Ebbinghaus, è possibile comparare la performance dei paesi secondo i tre livelli identificati nelle tabelle nazionali:

- il primo livello (che risponde all'obiettivo di garantire la sicurezza del reddito come diritto del cittadino) mostra dei risultati eterogenei: l'Olanda presenta comparativamente i risultati più alti (31 del reddito medio), mentre la pensione britannica provvede a fornire solo il 14% per tutti – anche se vi è un reddito aggiuntivo del 19% quando non vi sono disponibili altri redditi. Fino agli anni '90 come abbiamo visto la Svezia fornire una pensione base che successivamente è stata spostata come garanzia minima in caso di benefici pensionistici non collegati al reddito lavorativo: attualmente la Svezia ha offerto il 26% del reddito dalla pensione base. Nel primo strato la differenza maggiore è quindi tra i sistemi Beveridge in cui questa pensione base è la fonte maggiore di reddito nella pensione (in Gran Bretagna fornisce il 50% della ricchezza, in Olanda il 41%) mentre negli altri paesi, che si basano sul mantenimento del reddito l'incidenza della pensione base è meno importante. Questo avviene ad esempio nel sistema spurio (tra Beveridge e Bismarck) della Svezia riformata, dove il primo livello rappresenta meno del 5% della ricchezza nella pensione. Anche nei paesi Bismarckiani (in particolare in Germania Germania) il primo livello garantisce del 5% del reddito pensionistico.
- come abbiamo visto anche nella discussione dei casi nazionali uno degli effetti delle riforme sul mix pubblico e privato ha riguardato il secondo livello (il mantenimento del reddito da lavoro), che ha giocato un ruolo storicamente centrale in Germania e in Italia, ma che è diventato importante nei sistemi riformati in Svezia. La Gran Bretagna presenta il tasso di sostituzione più basso (16%) che cresce notevolmente facendo riferimento all'integrazione del secondo strato con le pensioni private (70%). La Svezia presenta un ottimo tasso di sostituzione collegato al reddito dell'81.3% (sistema quasi obbligatorio). Il tasso di sostituzione olandese si assesta ad un 67.9% che, tuttavia, incrementato con le risorse private arriva all'88.3%. In Italia il tasso di sostituzione dal reddito arriva al 67.9%, rendendo l'uso dei fondi privati importante

(il tasso di sostituzione aumenterebbe fino al 95.6%), sebbene questi non siano ancora largamente sviluppati:

- infine il terzo livello (meccanismo di aggiunta al reddito), quello introdotto più recentemente, è rappresentato dai fondi privati, ed ha mutato il bilanciamento nel mix pubblico-privato delle pensioni. In Italia la percentuale degli utilizzatori dei fondi privati (dominata dall'eredità Bismarckiana) è ancora bassa (circa il 5% per i residenti a partire dai 65 anni). In Germania si assesta ad un livello medio (22%), anche se maggiore negli uomini (33%) rispetto alle donne (14%). Infine Olanda e Svezia (rispettivamente 63.6% e 67.8%) utilizzano maggiormente fondi privati, elemento che li rende più vulnerabili alle fluttuazioni del mercato come sottolineato nell'analisi dei casi nazionali.

### 7.3.2. *Equità inter-generazionale*

Secondo la 'Comunicazione della Commissione Europea al Consiglio e al Parlamento' (2009) "senza cambiamenti ulteriori istituzionali e di politica pubblica, si stima che i trend demografici trasformeranno in maniera importante le nostre società, provocando effetti sulla solidarietà intergenerazionale e creando nuove domande per le generazioni future". Viene aggiunto altresì che "questi trend avranno un impatto significativo sulla crescita potenziale e porteranno a pressioni per aumentare le spese pubbliche". Due argomenti sono quindi interconnessi: la sostenibilità del sistema nei confronti, al contempo, dell'efficienza e l'equità del sistema per le generazioni future. Già nel 2003 della Commissione Europea faceva, infatti, riferimento alla necessità di riforme da parte degli stati membri per rispondere a un obiettivo di sostenibilità finanziaria ma anche di equilibrio generazionale (Commissione Europea, 2003: 61). Come sottolineato da Howse (2004) il problema centrale dei decisori politici nel riformare i sistemi pensionistici riguarda la necessità di modificare i meccanismi di reddito nei limiti dell'accettabilità politica e dell'efficienza economica (quindi senza incrementare i contributi pensionistici ed il debito pubblico). Come sottolineato dalla Commissione Europea vi è una connessione tra questi due elementi (2006): se la riduzione della generosità delle pensioni contribuisce alla sostenibilità fiscale, tale diminuzione può aumentare le preoccupazioni sull'adeguatezza della pensione pubblica che infine può risultare in una spesa maggiore. Quindi nel considerare questo elementi i decisori politici tengono in considerazioni questioni riguardanti il bilanciamento inter-generazionale.

Da un lato è stato notato che è accettabile per il governo configurare le politiche pensionistiche in modo da proteggere la generazione del *baby boom* dal costo pieno dell'invecchiamento passando alle future generazioni in costo inevitabili di un livello di fertilità basso (Schokkaert e Van Parijs 2003). Dall'altro si sostiene che la generazione del *baby boom* debba essere esposta al rischio pieno dell'aumento di longevità e riduzione della fertilità (Sinn 2000; Oksanen 2003). La questione dell'equità inter-generazionale non è soltanto percepita come un dibattito sull'equità tra due generazioni precise (gli attuali giovani e la generazione del *baby boom*), ma anche come un tema 'istituzionale'. Da questo punto di vista gli schemi pay-as-you-go utilizzati dai modelli pensionistici Continentali sono stati considerati come un obiettivo principale delle riforme a causa del rischio deficit. Dall'altro lato i meccanismi di equità e di solidarietà

inter-generazionali sono stati storicamente promossi dai sistemi pay-as-you-go, anche se questi permettono di passare alle generazioni future, come forma di debito implicito, il costo di aggiustamento degli schemi pensione nei confronti dell'invecchiamento della popolazione (Fenge e Werding, 2003).

Lo studio di Grech (2010) sull'equilibrio inter-generazionale nei vari paesi Europei rappresenta uno degli studi più approfonditi su questo tema e permette di misurare empiricamente la differenza nell'equilibrio inter-generazionale in relazione a differenti sistemi pensionistici e differenti profili lavorativi. Grech ha stimato la misura della ricchezza delle pensioni nel 2005 e nel 2050 per un ipotetico individuo prima e dopo la riforma usando il modello pensionistico APEX dell'OCSE.

La ricchezza successiva alla riforma delle pensioni calcola il flusso dei pagamenti futuri e durante la pensione, tenendo conto della probabilità di sopravvivenza dell'individuo in una certa età. Rispetto al tasso di sostituzione, la ricchezza calcolata da Grech è capace di catturare gli effetti dell'indicizzazione del beneficio successivo al pensionamento e in rapporto alla longevità. Nella categoria delle 'carriere effettive' vengono inclusi undici casi, quali il lavoratore part-time e la persona con il livello di reddito minimo. Invece di utilizzare l'ipotesi della carriera piena la stima dei numeri di anni sul mercato del lavoro è stata utilizzata usando la partecipazione per età proiettata del dataset LFS.

In seguito vengono riportati i risultati principali, in relazione ai paesi presi in considerazione precedentemente, ad eccezione dell'Olanda che non rientra nell'analisi. La tabella 7.12 mostra come in Germania il tasso di sostituzione per gli uomini con una carriera piena sarà più di 6 volte inferiore entro il 2050, un quinto inferiore in Italia. La perdita qui sarà più importante nei paesi come l'Italia in cui le pensioni statali non sono sufficienti a sostenere i livelli di consumo precedenti al pensionamento, con un declino maggiore per gli uomini. Il gap tra uomini e donne riguardante il tasso di sostituzione diminuirà e gli uomini perderanno di più delle donne (cfr. Tabella 7.12 e Tabella 7.13). In Italia si può notare come le riforme favoriscano coloro che hanno carriere piene.

**Tabella 7.12. Tasso di sostituzione medio (% salario prima della pensione) ottenibile nel 2005 e 2050 sotto condizioni lavorative differenti (Uomini)**

	Ipotesi di carriera piena			Ipotesi di carriera effettiva		
	2005	2050	Differenza	2005	2050	Differenza
Germania	85	68	-17	71	69	-2
Italia	92	72	-20	92	67	-25
Svezia	66	62	-4	66	59	-7
Gran Bretagna	40	48	+8	37	53	+16

Fonte: tabella adattata da Grech (2010) su elaborazione di EU-SILC (2005-07)

**Tabella 7.13. Tasso di sostituzione medio (% salario prima della pensione) ottenibile nel 2005 e 2050 sotto condizioni lavorative differenti (Donne)**

	Ipotesi di carriera piena			Ipotesi di carriera effettiva		
	2005	2050	Differenza	2005	2050	Differenza
<b>Germania</b>	82	71	-11	59	67	+8
<b>Italia</b>	82	73	-9	65	50	-15
<b>Svezia</b>	71	64	-7	66	57	-9
<b>Gran Bretagna</b>	44	60	+16	40	57	+17

*Fonte:* tabella adattata da Grech (2010) su elaborazione di EU-SILC (2005-07)

Se analizziamo i limiti delle riforme (Tabella 7.14), le stime di Grech suggeriscono che se i tassi di sostituzione fossero rimasti costanti, le future generazioni di pensionati avrebbero ricevuto trasferimenti maggiori (in termini totali) come conseguenza della maggiore longevità. Le riforme hanno corretto questo elemento: quindi se i trasferimenti anno per anno sono diminuiti i futuri pensionati ricevono globalmente più trasferimenti di quelli attuali, ad eccezione dell'Italia e di due paesi dell'est (Polonia e Slovacchia). L'abbassamento in questi paesi riflette i problemi finanziari che i paesi avrebbero sostenuto se avessero mantenuto i sistemi precedenti. Si può notare che nell'ipotesi di carriere piene le donne perdono in rispetto agli uomini, mentre nelle carriere effettive in Germania guadagnano come conseguenza di una partecipazione lavorativa maggiore.

**Tabella 7.14. La ricchezza netta delle pensioni della generazione 2050 rispetto alla generazione 2005 (%), seguendo ipotesi lavorative differenti**

	Male		Female	
	Ipotesi di carriera piena	Ipotesi di carriera attuale	Ipotesi di carriera piena	Ipotesi di carriera attuale
Germania	92	104	95	124
Italia	95	77	87	76
Svezia	107	112	100	96
Gran Bretagna	127	127	112	117

*Fonte:* tabella adattata da Grech (2010) su elaborazione di EU-SILC (2005-07)

Nella tabella seguente sono presentate le stime dei contributi pagati dai lavoratori nel 2005 e nel 2050 per finanziare i trasferimenti delle coorti di lavoratori pensionati in questi anni. Nel 2050 il costo finanziario è calcolato prima della riforma 2005 e dopo.

In media un contributo del 17% in Europa è richiesto per finanziare la ricchezza dei pensionati contro l'11% della carriera piena. Lo studio mostra chiaramente come in assenza di riforme la pressione fiscale sarebbe aumentata in maniera considerevole. La maggiore partecipazione femminile alle pensioni bilancia l'aumento dell'anzianità. I trend stimati da questo studio differiscono dalle proiezioni di spesa effettuati normalmente: le stime dell'EPC (2009) suggeriscono che la spesa crescerà solamente il 2.4% del Pil entro il 2060, poiché le stime calcolate da Grech (2010) si riferiscono alla spesa pensionistica per tutto il periodo pensionistico, anziché concentrarsi su un singolo anno di spesa e sul tasso di sostituzione e sono in grado di catturare l'elemento della longevità e l'aspetto inter-generazionale.

**Tabella 7.15 - Stima sull'impatto delle riforme**

	Ipotesi di carriera piena			Ipotesi di carriera attuale		
	2005	Prima della riforma 2050	Dopo la riforma 2050	2005	2050	Dopo la riforma 2050
Germania	8.0	17.9	14.4	11.8	39.6	20.9
Italia	17.3	34.1	24.7	29.7	67.1	31.6
Svezia	10.1	18.3	16.7	11.5	30.4	21.5
Gran Bretagna	5.8	7.1	6.7	9.1	17.6	10.3

*Fonte:* tabella adattata da Grech (2010) su elaborazione di EU-SILC (2005-07)

## Conclusioni

Per concludere, lo studio di Grech formula un primo bilancio delle riforme sulle pensioni avvenute in Europa determinando l'impatto sulle generazioni future:

- in Germania la riforma ha reso il sistema più progressivo limitando l'incidenza delle differenze tra donne e uomini, quindi la ricchezza totale delle pensioni aumenterà, così come il costo finanziario del sistema;
- in Italia le riforme hanno diminuito sensibilmente la generosità del sistema e potrebbero risultare in un aumento del livello di povertà, in particolare per le future donne in pensione. Vi è una differenza sostanziale tra carriere piene ed effettive che sottolinea il grande impatto di periodi di disoccupazione nell'accumulazione della pensione dei futuri pensionati. Le riforme diminuiscono il tasso di contribuzione, riducendo però anche la ricchezza dei futuri pensionati;
- in Svezia il sistema modificato dalle riforme è dipendente in maniera crescente da una maggiore carriera lavorativa. Ottiene un buon grado di bilanciamento inter-generazionale e limita la pressione fiscale;
- in Gran Bretagna, le riforme hanno introdotto elementi positivi nel mantenere il reddito soprattutto per le donne, rispetto all'assetto precedente. Il sistema statale rimane tuttavia solo una base per il sistema pensionistico che viene integrato dagli altri pilastri, mentre la pressione finanziaria del sistema rimane bassa.





## Parte terza

*La copertura previdenziale delle future generazioni  
di pensionati con contratto di lavoro  
parasubordinato in Lombardia*



## Capitolo 8

### *Evoluzione ed elementi costitutivi del sistema pensionistico italiano attuale*

#### 8.1. Introduzione

Il sistema pensionistico italiano è stato profondamente riformato a partire dal 1992 ed è oggi diventato necessario condurre il suo studio in maniera congiunta a quello del mercato del lavoro. Nel suo disegno complessivo, come illustrato nel capitolo 1 di questo studio, esso propone infatti una pensione che diviene essenzialmente lo specchio della carriera lavorativa. Il passaggio dal metodo retributivo a quello contributivo, in vigore per tutti i lavoratori assunti a partire dal 1996, implica che l'importo della pensione sia strettamente legato, sulla base di un tasso di rendimento determinato dalla legge, ai contributi versati e alla vita attesa al momento del pensionamento, applicando un principio di equità attuariale secondo cui quanto corrisposto corrisponde esattamente al flusso di pensioni in seguito percepito. Questa prospettiva, per quanto chiara e lineare, evidenzia però gli allarmanti effetti pensionistici di un mercato del lavoro in cui si trovano diverse figure di lavoratori atipici.

Parlare di lavoratori atipici vuol dire considerare un mondo variegato e in continua evoluzione, dove è forte il rischio che si crei una categoria di lavoratori a ridotta retribuzione e ridotta copertura previdenziale, in molti casi destinati a confluire nell'ambito di applicazione dell'assegno sociale. La flessibilità sul mercato del lavoro non sarebbe allora uno strumento di sviluppo, ma di precarizzazione, inevitabilmente riflessa dal metodo contributivo sul fronte previdenziale. Una bassa retribuzione, e, forse più plausibilmente, il fatto che flessibilità vuol dire anche discontinuità della carriera e ridotto orario di lavoro, si traducono infatti spesso in un insufficiente ammontare dei contributi versati. In queste condizioni il sistema contributivo potrebbe non essere in grado di garantire una adeguata tutela previdenziale.

Al fine di cogliere le caratteristiche che contraddistinguono i lavoratori parasubordinati in Lombardia rispetto al quadro nazionale, nel capitolo 9 vengono indagate le dimensioni del fenomeno in Italia e comparate a quelle della Lombardia, anche dal punto di vista della quantificazione dei redditi. La copertura previdenziale futura degli attuali lavoratori atipici di tipo parasubordinato che svolgono il proprio lavoro in Lombardia viene successivamente analizzata nel capitolo 10 in relazione a diverse ipotesi

## 8.2. La recente evoluzione del sistema pensionistico italiano

La trasformazione del sistema previdenziale italiano è iniziata nel 1992 e sarà portata completamente a termine intorno al 2050.

Sono tre i principali elementi costitutivi su cui poggia tale trasformazione e riguardano il passaggio da una formula retributiva a una formula contributiva di calcolo della pensione, la transizione verso l'equità attuariale e l'uniformità di trattamento per i diversi gruppi di lavoratori. L'intento complessivamente perseguito è quello di costruire un sistema ispirato alla **neutralità** nei confronti delle scelte del lavoratore e del datore di lavoro, in modo che le scelte relative a quando andare o far andare in pensione un lavoratore siano indipendenti da ordini di convenienza economica, e riguardino invece esclusivamente le decisioni da parte dell'individuo di sostituire al lavoro il riposo in età anziana. In questo, il disegno delle norme ha evidentemente un ruolo fondamentale poiché è facile che dalle norme stesse emerga un quadro che dal punto di vista del guadagno economico incentivi (o disincentivi, a seconda di come esse vengono redatte) la scelta di andare in pensione. Sulle norme, e soprattutto sui loro effetti economici relativi alle scelte individuali, è dunque indispensabile concentrare inizialmente l'attenzione.

In questo percorso, è fondamentale il passaggio dal metodo di calcolo della pensione di tipo retributivo a quello di tipo **contributivo**, con l'applicazione del quale la pensione risulta strettamente legata, sulla base di un tasso di rendimento determinato dalla legge, ai contributi versati. Si tratta del passaggio da un sistema più orientato a una prospettiva ridistributiva, finalizzato a garantire, in vecchiaia, una certa quota della retribuzione, a un sistema incardinato su una visione maggiormente individualistica, che, anche semplicemente nella formula di calcolo, presenti la pensione come il frutto di una forma di risparmio personale, seppure di tipo forzoso.

In qualche modo connaturata al metodo contributivo è l'adozione di una formula di calcolo equa dal punto di vista attuariale, che significa che quanto versato in termini di contributi sia esattamente restituito, in valore attuale, attraverso il flusso di pensioni percepito. L'equità attuariale, dunque, implica che al momento del pensionamento il montante dei contributi versati venga convertito in rendita tenendo conto della vita attesa del lavoratore, e della probabilità che questi lasci una pensione di reversibilità al coniuge o ad altri aventi diritto.

La formula contributiva, unita all'applicazione del principio di equità attuariale, hanno come conseguenza che, una volta raggiunti i requisiti minimi per il pensionamento, qualora si decida di continuare a lavorare, i contributi versati per un anno aggiuntivo di lavoro siano esattamente compensati dalla maggiore pensione percepita durante il periodo di pensionamento, visto che essa verrà percepita, in media, per un periodo più breve. La **scelta tra andare in pensione e lavorare**, dunque, non è in tal caso influenzata dal sistema previdenziale, ma dipenderà essenzialmente dall'entità del salario e dalla maggiore o minore gravità del lavoro, oltre che da una serie di fattori personali, quali, ad esempio, lo stato di salute e la decisione di pensionamento del coniuge. La formula contributiva e l'equità attuariale sono dunque i fondamenti per avvicinare il sistema previdenziale verso la neutralità nei confronti delle scelte lavorative.

Un terzo fondamento è costituito dall'**uniformità di trattamento** tra diversi gruppi di lavoratori. L'uniformità di trattamento è un concetto per certi versi ingannevole, in

quanto essa non implica necessariamente regole uguali per tutti, ma deve essere vista nella prospettiva della effettiva copertura previdenziale offerta, e può richiedere di modulare le regole in relazione alla tipologia di lavoro svolto, alla presenza di forme di previdenza integrativa, al livello di discontinuità della carriera, e così via. Si tratta di esigenze che devono in qualche modo essere conciliate, tuttavia, con la possibilità, per i lavoratori, di cambiare lavoro senza perdere il risparmio previdenziale accumulato.

In questo contesto teorico di fondo, le **principali riforme** riguardanti il disegno complessivo del sistema pensionistico introdotte in Italia si sono susseguite nel 1992, 1995, 2004, 2007, 2010 e da ultimo nel 2011 e hanno modificato radicalmente il sistema previdenziale pubblico del paese.

Il sistema previdenziale vigente prima della “Riforma Amato” del 1992, il **sistema retributivo**, prevedeva che il calcolo della pensione per i lavoratori dipendenti privati seguisse la generosa regola secondo cui sono solo gli ultimi cinque anni della retribuzione, generalmente gli anni in cui la retribuzione essendo a fine carriera è la più alta, a essere considerati quali base di riferimento per il calcolo della pensione (retribuzione pensionabile). Per i dipendenti pubblici la retribuzione pensionabile si riferiva addirittura soltanto all’ultimo salario percepito, mentre per i lavoratori autonomi includeva gli ultimi dieci anni di reddito proveniente dalla loro attività.

Per quanto riguarda invece i requisiti minimi per accedere al **trattamento pensionistico di vecchiaia**, il sistema prevedeva un’età di 60 anni per gli uomini e di 55 per le donne, oltre a un’anzianità contributiva (comune per i due generi) di 15 anni. Il sistema inoltre prevedeva la possibilità di accedere al **pensionamento di anzianità** per quei lavoratori, dipendenti privati o autonomi, che avessero versato contributi per 35 anni (sia uomini, sia donne), senza vincoli di età anagrafica. Il limite contributivo per i dipendenti del settore pubblico era invece pari a 20 anni (ridotti a 15 per le donne sposate con figli). Il calcolo della pensione di anzianità si basava sulla formula retributiva e non prevedeva alcuna correzione attuariale per tener conto delle diverse aspettative di vita alle diverse età di pensionamento. Un sistema, dunque, complessivamente generoso verso tutti i lavoratori se confrontato con quanto gli stessi hanno contribuito al finanziamento del sistema stesso, e prodigo in modo particolare nei confronti dei dipendenti pubblici.

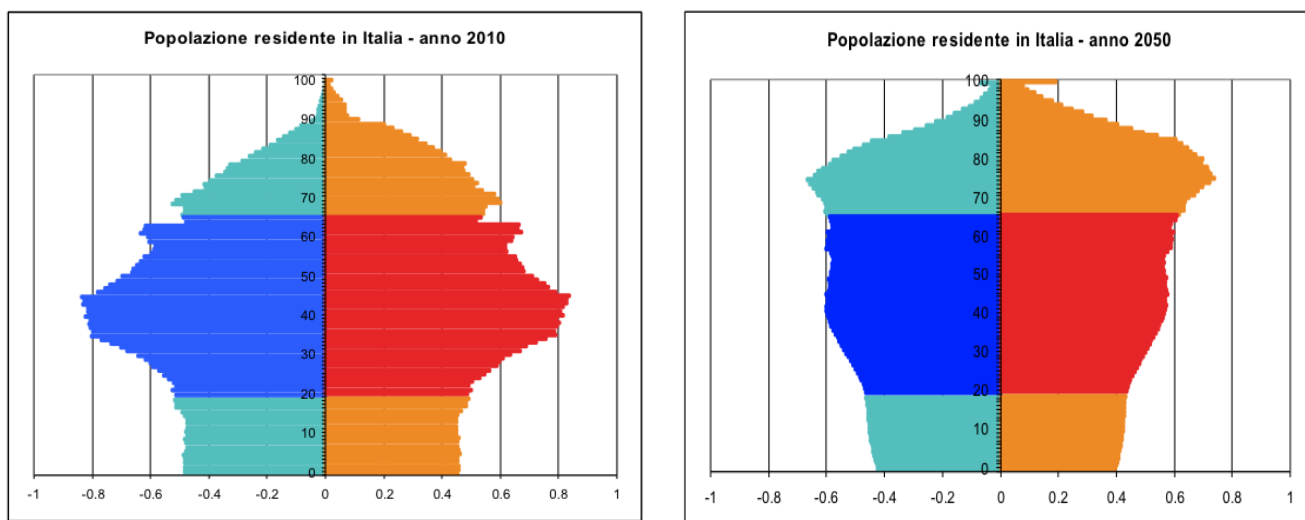
### 8.3. Il problema della sostenibilità del sistema previdenziale

Nonostante le anomalie del sistema previdenziale italiano, responsabili della particolare urgenza con cui si è reso necessario intervenire attraverso le riforme strutturali degli anni ’90, è il generale andamento demografico comune a tutti i maggiori paesi industrializzati, e in particolare l’aumento della vita attesa unito a un calo della natalità, il fattore determinante i pesanti problemi di sostenibilità finanziaria che affliggono oggi tutti i sistemi pensionistici pubblici finanziati con un **meccanismo a ripartizione**. Questa situazione deriva dal fatto che in un sistema a ripartizione, come quello attualmente in vigore sostanzialmente in tutti i paesi europei, compreso il nostro, il finanziamento del sistema pensionistico si basa su un meccanismo secondo il quale il gettito contributivo riscosso in un periodo è destinato al pagamento delle prestazioni

erogate nello stesso periodo. Vigge quindi un accordo sociale tra le generazioni poiché è con il denaro accantonato dalla generazione di coloro i quali sono attivi sul mercato del lavoro che si erogano le pensioni di coloro che in quell'anno sono nella fase del pensionamento.

Dalle piramidi della popolazione italiana riportate nella figura 8.1 per il 2010 e il 2050 si vede chiaramente quale sarà l'evoluzione demografica in Italia nei prossimi decenni. La generazione del cosiddetto "baby boom", nata negli anni '60, nel 2010 ha un'età compresa tra i 40 e i 50 anni: dal grafico a sinistra si nota sia che questa generazione è particolarmente numerosa, sia che è stata particolarmente poco fertile, poiché la popolazione in età compresa tra 0 e 20 anni è proporzionalmente inferiore. A questo si aggiunge l'aumento della vita attesa, che si traduce in una piramide prevista per il 2050 particolarmente sbilanciata a favore dei gruppi di età più anziani.

**Figura 8.1 - La piramide della popolazione italiana nel 2010 e nel 2015 a confronto**



Nota: il grafico riporta in ascissa la percentuale di uomini (a sinistra dell'asse delle ordinate) e di donne (a destra) sul totale della popolazione italiana. L'asse delle ordinate misura le età, da 0 a 100. I colori più brillanti indicano la fascia di popolazione in età attiva (compresa tra 20 e 65 anni).

Fonte: Istat, scenario centrale.

La piramide della popolazione italiana mette chiaramente in luce i **rischi di tipo demografico di un sistema pensionistico a ripartizione**: se la proporzione di persone in età lavorativa diminuisce, un sistema che promette benefici pensionistici troppo generosi diviene non sostenibile. Per completezza, è bene ricordare che, se l'invecchiamento della popolazione italiana è tra i più pronunciati al mondo, tutti i paesi sviluppati e in particolare i paesi europei soffrono in qualche misura dello stesso andamento demografico.

Al fine di garantirne la sostenibilità futura, la maggior parte dei paesi europei ha, infatti, introdotto sostanziali riforme dei sistemi previdenziali pubblici, contenenti combinazioni diverse di misure riguardanti principalmente tre elementi:

- l'aumento degli oneri contributivi durante la vita attiva,
- la riduzione dei benefici pensionistici e
- l'aumento dell'età media di pensionamento.

In particolare, grande attenzione hanno ricevuto le misure volte a incrementare l'età media di pensionamento con le quali si introduce un **allungamento della vita lavorativa media**. Agendo su entrambi i lati del bilancio degli enti di previdenza, tali misure permettono, infatti, contemporaneamente di ridurre le uscite e di incrementare le entrate. Si configurano inoltre come "naturali", data la natura prettamente demografica del problema, perché si propongono di allocare almeno una parte della conquistata maggiore longevità all'attività lavorativa.

La promessa previdenziale quando il sistema è stato creato riguardava i lavoratori tra i 52 e i 56 anni che negli anni '60 avevano una aspettativa di vita compresa tra i 22 e i 19 anni. Sulla base delle proiezioni demografiche, che nel tempo si sono costantemente modificate, nel 2007 si nota dalla tabella che segue come 22 anni di vita media attesa siano da considerare se collegati a 60 anni di età. A parità di condizioni, quindi, solo dal punto di vista strettamente demografico, ciò che era stato disegnato in relazione alla possibilità di andare in pensione a 52 anni attualmente corrisponde a un'età di pensionamento di 60 anni.

**Tabella 8.1 L'evoluzione della speranza di vita a diverse età**

Età	Uomini			
	1964-67	1990	1996	2007
52	22,42	24,94	26,10	28,84
54	20,80	23,23	24,37	27,05
56	19,25	21,57	22,68	25,29
58	17,76	19,97	21,02	23,57
60	16,35	18,42	19,42	21,89
62	15,01	16,94	17,89	20,24
64	13,74	15,52	16,41	18,64

Fonte: Istat, diversi anni.

Riguardo il mercato del lavoro dei lavoratori anziani, in sede europea, nei meeting di Stoccolma e di Barcellona, si è stabilito che entro il 2010 metà della popolazione dell'UE nella fascia di età compresa tra 55 e 64 anni dovrà essere occupata, e l'età media effettiva di uscita dal mercato del lavoro dovrà aumentare di 5 anni.

L'ottenimento di questi risultati viene affidato nei diversi paesi europei a due orientamenti di fondo:

- il primo si basa sulla libertà di scelta degli individui che accedono al pensionamento, e quindi si propone, tramite incentivi di tipo finanziario, di indurre gli individui a posticipare volontariamente l'uscita dal mercato del lavoro;
- il secondo si basa invece sull'obbligatorietà del momento di pensionamento, tramite restrizioni all'accesso ai benefici pensionistici ed eliminazione di vie di uscita privilegiate per determinate categorie di lavoratori.

Esempi di entrambi gli orientamenti si trovano nella legislazione previdenziale italiana, che a partire dall'inizio degli anni '90 ha avuto una continua evoluzione

proponendo diversi *mix* di politiche volte ad assicurare la sostenibilità finanziaria del sistema previdenziale tramite l'allungamento della vita lavorativa.

Appartengono al primo gruppo quelle politiche che limitano la possibilità di andare in pensione, ad esempio imponendo requisiti minimi di età o di numero di anni di contribuzione; al secondo gruppo appartengono invece quelle politiche che si propongono di aumentare il legame percepito tra contributi e benefici, in modo da minimizzare l'effetto distorsivo del sistema previdenziale sulle scelte di pensionamento degli individui. La riforma del 1995, che ha introdotto un sistema di calcolo della pensione di tipo contributivo, è un esempio di questo secondo gruppo di politiche.

#### 8.4. La normativa previdenziale dal retributivo al contributivo

La **riforma del 1992**, la prima e voluta da Giuliano Amato, ha avuto il grande merito di aver avviato il processo di introduzione di nuove e più stringenti regole per accedere al pensionamento. Nonostante essa non sia stata mai completamente attuata, essendo stata in parte abrogata dalla riforma del 1995 prima che potesse produrre i suoi effetti, ha tracciato il percorso, seguito in continuità dalla riforma successiva, volto a contrastare l'incentivo finanziario al pensionamento precoce presente nel sistema precedente. Da un lato, introducendo il graduale aumento dei requisiti per accedere sia al pensionamento di vecchiaia, sia a quello di anzianità, dall'altro, sebbene la formula prevista per il calcolo pensionistico fosse ancora di tipo retributivo, portando l'allungamento del periodo da includere nella retribuzione pensionabile (rafforzando quindi il legame fra benefici e contributi), ha dato la direzione poi raccolta, con ancora maggiore decisione, dalla successiva Riforma Dini.

Si noti che in seguito all'introduzione della Riforma Amato il calcolo della pensione si distingueva a seconda che si riferisse a lavoratori dipendenti privati con più o meno di 15 anni di contribuzione al 31/12/1992. Per coloro che al 31/12/1992 avevano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore ai 15 anni la pensione viene calcolata ancora con il sistema retributivo, ma viene introdotta una modifica rispetto al calcolo della retribuzione pensionabile, riguardante il numero di anni che deve essere considerato nel calcolo della retribuzione media. Il periodo di riferimento originariamente previsto di 5 anni (260 settimane) viene esteso a 10 anni (520 settimane), secondo un incremento dell'ordine di un anno ogni due fino al 31/12/1995, in modo da riflettere maggiormente il complesso dell'attività svolta dal lavoratore. Per coloro che al 31/12/1992 avevano invece maturato un'anzianità contributiva inferiore ai 15 anni, la pensione, ancora complessivamente retributiva, viene calcolata secondo un *sistema misto*: per la parte relativa all'anzianità maturata fino al 31/12/1992 (quota A), sulla base della retribuzione pensionabile a 5 anni, e per la parte relativa all'anzianità maturata posteriormente al 31/12/1992 (quota B) sulla base della retribuzione pensionabile calcolata rispetto alla media degli ultimi  $(5 + t)$  anni, dove  $t$  misura gli anni intercorsi tra la riforma e il momento della pensione. L'idea che stava alla base di questa riforma era di condurre il sistema in modo che, a regime, la retribuzione pensionabile fosse calcolata in funzione delle retribuzioni dell'intera vita lavorativa.



### **BOX - Le formule di calcolo della pensione introdotte prima e dopo le due principali riforme**

Il sistema previdenziale vigente **prima della “Riforma Amato” del 1992**, il *sistema retributivo*, prevedeva che il calcolo della pensione per i lavoratori dipendenti privati seguisse la seguente regola:

$$\text{pensione annua lorda} = \text{coefficiente di rendimento} * \text{retribuzione pensionabile} * \text{anni di contribuzione}$$

dove:

*coefficiente di rendimento* = 2% (fino al tetto pensionistico, decrescente oltre esso),

*retribuzione pensionabile* = media delle ultime 5 retribuzioni annue rivalutate per l'inflazione,

*anni di contribuzione* = al massimo 40 anni.

**Con la “Riforma Dini” in vigore dal 1996**, con cui è stato introdotto il *sistema contributivo*, l'insieme dei contributi versati durante l'intera vita assicurativa sono la base del calcolo della pensione, secondo la seguente regola:

$$\text{pensione annua lorda} = \text{montante contributivo individuale} * \text{coefficiente di trasformazione}$$

dove:

*montante contributivo individuale* = contributi a carico del lavoratore e del datore di lavoro rivalutati ogni anno in base alla variazione media del PIL del quinquennio precedente,

*coefficiente di trasformazione* = legato all'età al momento del pensionamento e determinato in base alle proiezioni sulla vita attesa, al fine di trasformare il montante in rendita.

Per tutti i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1996 (quindi a questa data privi di contributi) oppure lavoratori con anzianità contributiva al 31/12/1995 inferiore o uguale a 18 anni e che abbiano optato per il sistema contributivo (altrimenti si applica un calcolo pro rata), la **Riforma Dini del 1995 introduce il sistema contributivo**. Con tale sistema è l'insieme dei contributi versati da datore di lavoro e lavoratore durante l'intera vita assicurativa ciò che costituisce la base del calcolo della pensione. La determinazione dell'importo della pensione si basa, infatti, sul montante contributivo individuale costituito dagli accantonamenti (nozionali) dei contributi annuali. Per ogni anno viene accantonata virtualmente una somma determinata applicando l'aliquota di computo al reddito imponibile, aliquota che per i lavoratori dipendenti è pari al 33%. Alla fine di ogni anno il capitale versato viene rivalutato in base alla variazione media del PIL del quinquennio precedente l'anno da rivalutare (tasso di capitalizzazione) e, 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, in relazione alla vita attesa del pensionato e considerando la possibilità di pensione ai superstiti.

Quanto si configurava con il sistema pensionistico in vigore prima della grande riforma del 1995, era un incentivo economico nell'andare in pensione in età giovane, soprattutto nel pubblico impiego per il quale erano previsti requisiti molto bassi in termini di anni di anzianità contributiva e valori molto alti rispetto a quanto effettivamente versato della retribuzione pensionabile. Con tale sistema di norme è stato invece affermato il principio secondo cui, indipendentemente da quando il lavoratore abbia iniziato il periodo di pensionamento, **l'importo della pensione corrisponderà a quanto si è versato in età lavorativa: chi lavora meno anni avrà quindi una**

**pensione inferiore rispetto a quella percepita da chi rimane sul posto di lavoro più anni, versando perciò più contributi previdenziali<sup>1</sup>.**

Occorre infine ricordare la **Legge Delega del 23 Agosto 2004 n. 243, nota come Legge Maroni**. Tale provvedimento affida il contenimento della spesa fino al 2008 ad incentivi al proseguimento dell'attività lavorativa che, al raggiungimento dei requisiti per la pensione, potrà essere proseguita in esenzione contributiva, con congelamento dei diritti maturati. A partire dal 2008 la normativa prevede un brusco inasprimento dei requisiti di accesso alla pensione di anzianità, che passano da 57 anni di età e 35 anni di contribuzione, a 60 anni di età (61 per i lavoratori autonomi) e 35 anni di contribuzione; il requisito di età era destinato ad aumentare ancora di un anno a partire dal 2010, sia per i dipendenti privati, sia per i lavoratori autonomi. Per i soggetti che ricadono completamente nel metodo contributivo - e questo è il punto che interessa maggiormente i lavoratori atipici - con meno di 65 anni di età per gli uomini e 60 per le donne non sarà possibile andare in pensione, a meno di non aver raggiunto i 35 anni di contribuzione, requisito richiesto per l'accesso alla pensione di anzianità; viene così disatteso quel principio di flessibilità coerente con il metodo contributivo che aveva ispirato la Riforma Dini.

Le successive **leggi, del 24 dicembre 2007, n. 247 e del 30 luglio 2010, n. 122**, modificano i requisiti per il pensionamento, la prima soprattutto rendendo più graduale l'innalzamento dei requisiti per il pensionamento di anzianità, ma mantengono lo stesso requisito contributivo di 35 anni anche per le pensioni erogate con il sistema contributivo. La legge del 24 dicembre 2007, n. 247, in particolare, ha introdotto le "finestre d'uscita" per poter accedere al pensionamento di vecchiaia. La stessa legge ha inoltre introdotto il sistema delle "quote", in base al quale il diritto alla pensione si perfeziona non solo con 35 anni di contributi, ma anche con il raggiungimento di una quota data dalla somma dell'età anagrafica e dell'anzianità contributiva maturata dal lavoratore. La quota prevista dalla legge vale indipendentemente dal regime pensionistico, retributivo o contributivo, ed è prevista crescente nel tempo fino al 2013. La stessa legge ha inoltre rideterminato i coefficienti di trasformazione per il calcolo della pensione del sistema contributivo (in vigore dal 2010), e previsto il loro aggiornamento con cadenza triennale sulla base delle rilevazioni demografiche e sull'andamento del PIL di lungo periodo misurato dall'Istat. Infine, la legge 30 luglio 2010, n. 122, ha abrogato le "finestre d'uscita" sostituendole con il "differimento" del momento del pensionamento. Inoltre, prevede l'introduzione di un meccanismo di aggiornamento triennale dei requisiti anagrafici di accesso al pensionamento, sia di vecchiaia sia anticipato (di anzianità) con il sistema della "quota", in modo che questi siano legati all'andamento della speranza di vita.

## 8.5. La riforma del sistema oggi: l.214/29011 riforma Monti

**Il decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 convertito in legge il 22 dicembre 2011, n. 214**, ha modificato ulteriormente i requisiti per accedere al pensionamento, pur

---

<sup>1</sup> Per una trattazione più dettagliata della questione, sia in termini generali, sia con riferimento specifico al caso italiano, si vedano Ferraresi e Fornero (2000), Ferraresi (2001), Fornero e Castellino (2001).

mantenendo l'importante principio dell'adeguamento di tutti i requisiti anagrafici all'andamento della vita media. A tutti i requisiti anagrafici si applicano, infatti, gli eventuali aumenti della speranza di vita, certificati dall'Istat, come già previsto dalla riforma precedente. **Con questa riforma viene invece accelerata l'applicazione del metodo contributivo per tutti i lavoratori** a partire dalle anzianità maturate dal 1° gennaio 2012 (sistema *pro-rata*). La legge, inoltre, abroga il "differimento" della pensione, aumentando al contempo i requisiti anagrafici e abolendo le "quote" e le pensioni di anzianità corrispondenti a esse. Infine, essa gradualmente equipara l'età di pensionamento di vecchiaia di uomini e donne.

Per quanto riguarda i lavoratori a cui già si applicava interamente il regime contributivo, la legge reintroduce una certa flessibilità nell'età di pensionamento, vincolandola però al superamento di un limite minimo di importo della pensione. Nel 2012 la fascia di età per poter accedere al pensionamento con il sistema contributivo è compresa tra i 63 e i 70 anni, essendo l'età di vecchiaia "normale" (nel regime contributivo) pari a 66 anni. E' possibile accedere al pensionamento "anticipato", tra i 63 e i 65 anni di età, solo se si è in possesso di almeno 20 anni di contributi e si matura il diritto a un assegno pari ad almeno 2,8 volte l'assegno sociale (importo che per il futuro verrà rivalutato in funzione della crescita del Pil).

A partire dai 66 anni di età (quella che abbiamo definito l'età "normale" di vecchiaia) i requisiti per accedere al pensionamento sono un po' meno stringenti, essendo richiesti almeno 20 anni di contributi effettivi e un importo della pensione pari a 1,5 volte l'assegno sociale (sempre rivalutato per la crescita del Pil). In assenza di tali requisiti, si ha diritto alla pensione, con soli 5 anni di contributi e senza nessun vincolo sull'importo della pensione, all'età di 70 anni.

Da ultimo, è possibile accedere al pensionamento anche sulla base della sola anzianità contributiva: il requisito minimo, nel 2012, è pari a 42 anni e 1 mese per gli uomini e a 41 anni e 1 mese per le donne nel 2012, ma questi valori vengono nel tempo indicizzati in funzione dell'aumento della speranza di vita.



## Capitolo 9

### *La gestione separata: informazioni e redditi per i lavoratori parasubordinati, in Italia e in Lombardia*

#### 9.1. La creazione della gestione separata e le sue nuove figure professionali

L'esistenza di profili lavorativi del tutto privi di copertura pubblica mal si concilia con l'impianto generale del sistema pensionistico in Italia, che di fondo si può considerare orientato ad offrire una prestazione universalistica. In questo senso l'istituzione nel 1996 di un'apposita **gestione separata presso l'Inps** per una serie di figure professionali che non avevano alcun obbligo contributivo, è senza dubbio coerente con il sistema nel suo complesso, e, anzi, sembra rimediare a una ingiustificata esclusione. Occorre tuttavia condurre un'attenta valutazione di quanto tale gestione sia idonea, per le sue caratteristiche e per le caratteristiche di coloro che ne fanno parte, a garantire una adeguata copertura previdenziale.

Nonostante l'attivazione a partire dal 1° gennaio 1996 della gestione separata, prevista in attuazione della Legge n. 335 del 1995, ovvero della Riforma Dini, è invece stata introdotta in via obbligatoria prevedendo norme particolari la completa identificazione dei soggetti tenuti a versare il contributo è avvenuta gradualmente nel tempo, e ancora oggi la normativa è in evoluzione e in continuo aggiornamento in relazione alle nuove figure che si affacciano sul mercato del lavoro. Inizialmente l'obbligo riguardava principalmente i rapporti di lavoro definiti da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, come espressamente indicato dall'articolo 49 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (T.U.I.R.). A partire dal gennaio del 2001 il testo relativo ai lavoratori che svolgono la propria attività con rapporto di collaborazione è stato spostato all'articolo 47 del T.U.I.R, in questo modo assimilando il reddito di tali rapporti di lavoro ai redditi da lavoro dipendente, con la specificazione, però, che le collaborazioni coordinate e continuative non possano più rientrare tra i compiti istituzionali propri del lavoro dipendente, come definiti dall'articolo 46 del T.U.I.R. stesso. Inoltre, sempre a partire dal 2001, l'attività di collaborazione nella sua accezione "atipica" è stata estesa alle mansioni manuali ed operative, inizialmente escluse.

Risultano perciò tenuti al versamento i lavoratori con rapporti "tipici" di collaborazione (gli amministratori, i sindaci ed i revisori di società, associazioni ed altri enti; i collaboratori a giornali, riviste, enciclopedie e simili, tranne i casi in cui si rientri nel diritto d'autore; i partecipanti a collegi e commissioni, con l'esclusione dei dipendenti pubblici che vi partecipano in connessione con il loro rapporto di lavoro pubblico), i lavoratori con rapporti atipici di collaborazione (i collaboratori coordinati e

continuativi o i collaboratori a progetto senza vincoli di subordinazione, dai quali sono esclusi i soggetti che svolgono attività di collaborazione in modo occasionale con redditi inferiori a 5.000 euro; i professionisti per i quali non è previsto un obbligo previdenziale (ovvero i professionisti sprovvisti di cassa previdenziale; i professionisti con cassa previdenziale, limitatamente ai redditi di natura autonoma esclusi dal contributo alla cassa previdenziale; i professionisti che versano alla cassa di categoria solo il contributo in misura fissa a titolo di solidarietà e non hanno quindi obbligo di pagare la quota per la pensione; i pensionati e lavoratori dipendenti che svolgono attività professionale non soggetta ad obblighi previdenziali) e i venditori a domicilio. Infine, negli anni successivi, sono state aggiunte alla definizione iniziale le seguenti figure: coloro che svolgono attività sportiva e non rientrano nell'obbligo contributivo Enpals; a partire dal 1/1/1998, gli spedizionieri doganali; a partire dal 1/1/1999, i beneficiari di borse di studio per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca; a partire dal 2003, anche i beneficiari di borse di studio integrative e coloro che percepiscono assegni per attività di tutorato o didattico - integrative, propedeutiche e di recupero, i lavoratori autonomi occasionali con reddito eccedente i 5.000 euro annui; gli associati in partecipazione; i medici con contratto di formazione specialistica; i Volontari del Servizio Civile Nazionale (dal 2006 al 2008).

Tra questi, sono in particolare i contratti di lavoro a progetto la forma contrattuale attualmente più diffusa e in vigore in seguito al mutamento della figura delle collaborazioni coordinate e continuative, trasformate dalla Legge n. 30 del 2003. Tale categoria contrattuale rientra nella generica definizione, previdenziale, di **lavoro parasubordinato** ed è principalmente su questa categoria di lavoratori che l'analisi verrà svolta<sup>1</sup>. Con l'introduzione della Legge n. 30 del 2003, che delega il governo in materia di occupazione e di mercato del lavoro (cd. Legge Biagi) è stata introdotta una nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative invocando una più stretta differenziazione rispetto alle mere prestazioni occasionali. La legge stabilisce, infatti, la necessità che i contratti soddisfino il requisito della riconducibilità a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso. Nel tentativo di ampliare le tutele per i lavoratori parasubordinati, lo scopo principale della norma è quello di restringere le possibilità di ricorrere a tipologie contrattuali atipiche in sostituzione del lavoro dipendente. In assenza di un legame a un progetto, lo schema prevede, infatti, che il contratto si trasformi automaticamente in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Lo schema previdenziale dei lavoratori parasubordinati è stato inizialmente strutturato secondo un'aliquota di finanziamento e di computo pari al 10%, ma a partire dal 1998 il legislatore, avendo introdotto una distinzione dei contribuenti in due categorie e prevedendo che solo coloro che risultassero già iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, oppure fossero già titolari di pensione, continuassero ad essere assoggettati ad un'aliquota del 10%, ha consentito di poter distinguere quel segmento del mercato del lavoro parasubordinato vero e proprio che costituisce l'oggetto di questo studio. Per coloro che né erano titolari di pensione, né erano tenuti ad altre forme di contribuzione obbligatoria, si è, infatti, previsto che l'aliquota contributiva fosse maggiore e gradualmente crescente fino a raggiungere nel 2014 il livello del 19%, livello previsto a regime per i lavoratori autonomi. Ma il processo di incremento delle aliquote previsto per queste nuove figure che in misura crescente si stavano diffondendo sul mercato del lavoro italiano non si è in realtà fermato al 19%. Le

---

<sup>1</sup> Per una disamina approfondita degli aspetti di mercato del lavoro dei parasubordinati si veda Berton *et al.* (2005); per gli aspetti previdenziali, Ferraresi e Segre (2004), Borella e Segre (2009).

ultime tappe del lungo percorso di incrementi delle aliquote contributive sono segnate dalla Legge Finanziaria del 2006 e della Legge n. 247 del 24 dicembre 2007 in cui sono contenute le norme di attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007. La prima ha previsto di elevare il livello dell'aliquota dal 18% al 23% a partire dal 1° gennaio 2007, valore che è stato ulteriormente incrementato nella misura del 24% nell'anno 2008, del 25% nell'anno 2009, del 26% nell'anno 2010 e del 27% a decorrere dall'anno 2012. Il continuo mutamento delle norme relative alle aliquote di computo e finanziamento intervenuto nel tempo ha dato origine a una effettiva caratterizzazione delle stesse per i lavoratori che contribuiscono in via esclusiva alla gestione separata secondo quanto ricostruito nella tabella che segue.

**Tabella 9.1 - Aliquote di computo effettive**

Aliquote di computo	
1996	10
1997	10
1998	12,5
1999	12,5
2000	14,5
2001	14,5
2002	15,5
2003	15,5
2004	17,3
2005	17,5
2006	17,7
2007	23
2008	24
2009	25
2010	26
2011	26
2012	27

Fonte: Elaborazioni Eupolis.

## 9.2. La gestione separata per quantificare un nuovo segmento del mercato del lavoro

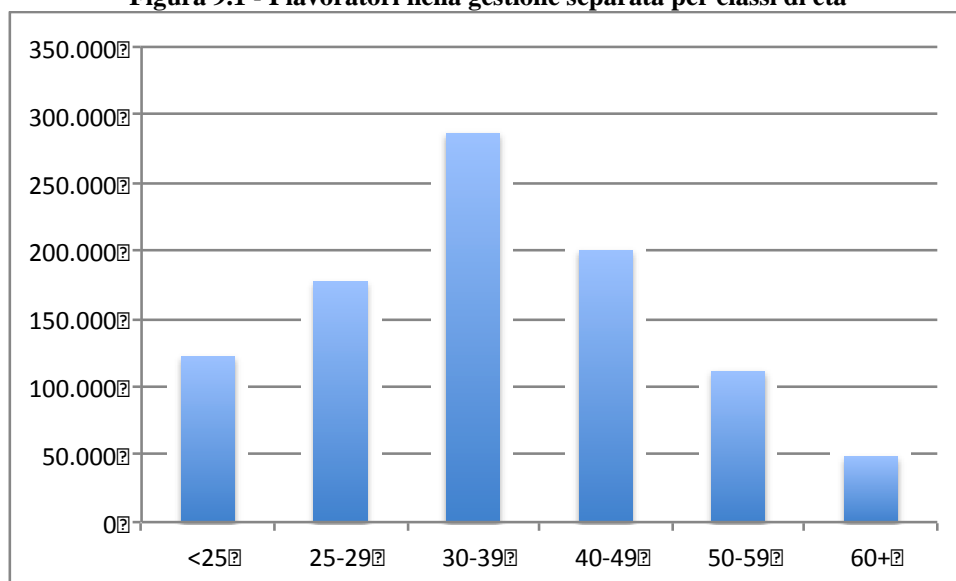
I dati più recenti per analizzare i soggetti appartenenti alla gestione separata<sup>2</sup> indicano per il 2010 un numero di lavoratori pari a 949.681 unità, individuati come tali in funzione della loro esclusiva partecipazione alla gestione separata dell'Inps, dove 472.969 sono uomini e 476.712 sono donne. Si tratta di un numero complessivo che non distingue la presenza nella gestione separata di lavoratori che contribuiscono alla gestione separata anche se in qualità di un rapporto tipico quale quello di amministratore, sindaco o revisore di società, come invece verrà fatto nella sezione successiva di questo lavoro. E' questo però il numero che fa da riferimento iniziale per

<sup>2</sup> Tutti i dati riferiti ai lavoratori parasubordinati appartenenti alla gestione separata sono tratti dall'Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati disponibile sul sito web dell'Inps ([www.inps.it](http://www.inps.it)).

ogni tentativo di quantificazione del fenomeno, da cui, come si vedrà in seguito, vanno distinte oltre a quelle degli amministratori, sindaci e revisori di società, anche alcune altre categorie di lavoratori al fine di determinare il peso del lavoro parasubordinato vero e proprio, soprattutto ai fini di una corretta individuazione dei profili medi del reddito.

Dal punto di vista della distribuzione per età, dal grafico che segue si nota come in totale i lavoratori che contribuiscono esclusivamente alla gestione separata, ovvero non svolgono altre forme di lavoro al di fuori dell'ambito di copertura della gestione separata, si concentra nella fascia di età compresa tra 30 e 40 anni, in cui si contano oltre 287 mila individui.

**Figura 9.1 - I lavoratori nella gestione separata per classi di età**



Nota: I dati si riferiscono all'anno 2010 e sono relativi all'Italia.

Fonte: Inps, Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati.

Suddividendo l'analisi per gli uomini e per le donne, la numerosità nelle diverse classi di età, pur mantenendo lo stesso andamento evidenziato nella figura precedente per il totale dei lavoratori, mette in luce come nelle età più giovani il numero delle lavoratrici donna sia superiore a quello degli uomini, mentre tale rapporto si inverte a partire dalla classe di età compresa tra 40 e 49 anni (tabella 9.2).

**Tabella 9.2 - I lavoratori nella gestione separata per genere**

CLASSI DI ETA'	UOMINI	DONNE
<25	53.315	69.434
25-29	75.690	102.131
30-39	134.298	152.830
40-49	108.143	92.813
50-59	67.403	44.584
60+	34.120	14.920

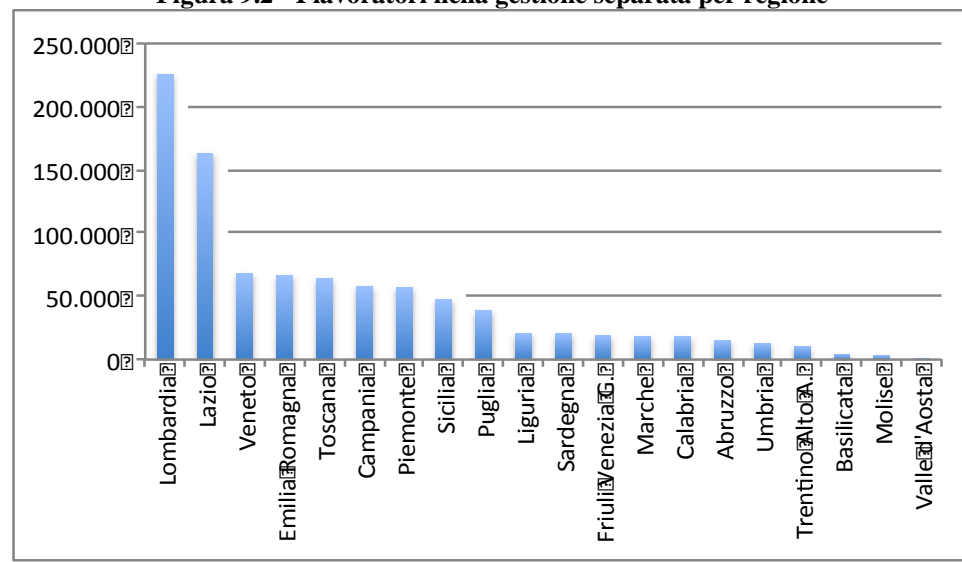
Nota: I dati si riferiscono all'anno 2010 e sono relativi all'Italia.

Fonte: Inps, Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati.



Il dettaglio a livello regionale mette in risalto la posizione di spicco della Lombardia, regione nella quale si registra il numero assoluto maggiore di lavoratori attivi presso la gestione separata in via esclusiva.

**Figura 9.2 - I lavoratori nella gestione separata per regione**



Nota: I dati si riferiscono all'anno 2010.

Fonte: Inps, Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati.

Suddividendo l'analisi a livello regionale per gli uomini e per le donne, la tabella che segue, che presenta la numerosità dei soggetti, mette in luce come le proporzioni tra i due generi siano differenziate tra le diverse regioni.

**Tabella 2.3 - I lavoratori nella gestione separata nelle regioni per genere**

REGIONE DI CONTRIBUZIONE	UOMINI	DONNE
Lombardia	116.406	110.141
Lazio	79.476	84.619
Veneto	37.867	31.279
Emilia Romagna	36.876	30.196
Toscana	34.819	30.308
Campania	27.133	31.495
Piemonte	29.821	28.383
Sicilia	20.977	27.263
Puglia	17.918	21.588
Liguria	10.803	10.773
Sardegna	8.552	12.737
Friuli Venezia Giulia	10.410	9.517
Marche	9.670	9.504
Calabria	7.986	10.868
Abruzzo	7.199	8.779
Umbria	6.195	7.713
Trentino Alto Adige	6.393	5.297
Basilicata	2.262	2.970
Molise	1.579	2.561
Valle d'Aosta	627	721

Nota: I dati si riferiscono all'anno 2010.

Fonte: Inps, Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati.

### 9.3. Il fenomeno del lavoro parasubordinato in Lombardia nel contesto italiano

Come già indicato nella sezione precedente, i dati più recenti da cui partire per una quantificazione del fenomeno del lavoro parasubordinato in Italia indicano per il 2010 un numero di lavoratori di questo tipo pari a circa 950 mila unità. L'impianto normativo che costituisce il riferimento per la gestione separata si traduce tuttavia in un **numero di lavoratori effettivamente nello stato di parasubordinati pari a circa 730 mila**, di cui oltre la metà sono donne (come riportato nella tabella 9.5, costruita sulla base dei dati Inps). Tali valori si riferiscono ai lavoratori che contribuiscono esclusivamente alla gestione separata Inps, e quindi non svolgono altre attività lavorative, e che inoltre **non sono amministratori, sindaci o revisori**, i quali, come evidenziato in Ferraresi e Segre (2004), costituiscono un gruppo profondamente diverso sotto il profilo del reddito e, di conseguenza, della copertura previdenziale, pur essendo assoggettati alla medesima aliquota contributiva.

Nell'intento di quantificare il fenomeno del lavoro parasubordinato, poiché la categoria di lavoratori di gran lunga prevalente è quella dei collaboratori a progetto, si

possono utilizzare anche i dati forniti dall'Istat. Definendo come “collaboratori” i collaboratori a progetto, ovvero coloro che hanno un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, e i collaboratori occasionali, **i dati resi disponibili dall'Istat permettono di tracciare l'andamento di tale forme contrattuali per il periodo 2007-2009**. Va però sottolineato come tali dati colgano il fenomeno del lavoro parasubordinato **sottostimandone la dimensione**, data la discontinuità tipica che caratterizza queste forme contrattuali, in quanto il totale di individui che in un certo anno corrispondono contributi alla gestione separata è strutturalmente superiore al numero di individui che, in un certo momento, sono occupati secondo la rilevazione dell'Istat. Per l'anno 2010, il numero dei collaboratori rilevato dall'Istat è pari a 400 mila unità, mentre, come detto sopra, dall'archivio della gestione separata tali figure contrattuali risultano essere 330 mila in più (tabelle 9.4 per i dati Istat e 9.5 per i dati Inps).

**Tabella 9.4 - I collaboratori e gli occupati in Italia per genere**

	2007	2008	2009	2010
Donne			224.000	232.000
<i>% su donne occupate</i>			2,4%	2,5%
Uomini			171.000	168.000
<i>% su uomini occupati</i>			1,2%	1,2%
Totale	490.000	465.000	396.000	400.000
<i>% su totale occupati</i>	2,1%	2,0%	1,7%	1,7%

*Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Rapporto Annuale.*

I dati presentati nella tabella 9.4 evidenziano come la dinamica seguita tra il 2007 e il 2010 sia caratterizzata da una **diminuzione piuttosto marcata del numero di collaboratori** (le analisi sull'occupazione svolte dall'Istat nei vari Rapporti Annuali mostrano, infatti, come siano i lavoratori atipici a soffrire di più la crisi nel 2009) passando da 490 mila unità a 396 mila. Nell'arco di tempo considerato **diminuisce anche la percentuale di lavoratori appartenenti a questa categoria rispetto al totale degli occupati** rilevato dall'Istat: da 2,1 a 1,7%. E' molto interessante notare inoltre come per le donne parasubordinate, rispetto al totale delle donne occupate, tale percentuale sia pari, nel 2010, al 2,5%, mentre per gli uomini la percentuale è decisamente più bassa (1,2%).

Se si fa riferimento ai dati offerti dall'Osservatorio sui parasubordinati dell'Inps, che contiene informazioni dettagliate sui contribuenti alla gestione separata, è possibile identificare il fenomeno del lavoro parasubordinato isolando sia coloro che svolgono l'attività di collaboratore in maniera esclusiva, sia le figure contrattuali quali ad esempio quelle degli amministratori, sindaci e revisori di società che, come detto, nulla a che fare hanno con il fenomeno del lavoro parasubordinato. Operando tale selezione, otteniamo informazioni sul numero di contribuenti annuali, per l'Italia e, espressi anche come quota percentuale sul totale nazionale, per la Lombardia (tabella 9.5).

**Tabella 9.5 I - lavoratori parasubordinati in Italia e in Lombardia, per genere**

	Totale contribuenti	%	Parasubordinati contribuenti	%
<b>Donne</b>				
Italia	476.712		420.194	
Lombardia	110.141	23%	94.010	22%
<b>Uomini</b>				
Italia	472.969		309.816	
Lombardia	116.406	25%	71.299	23%
<b>Totale</b>				
Italia	949.681		730.010	
Lombardia	226.547	24%	165.309	23%

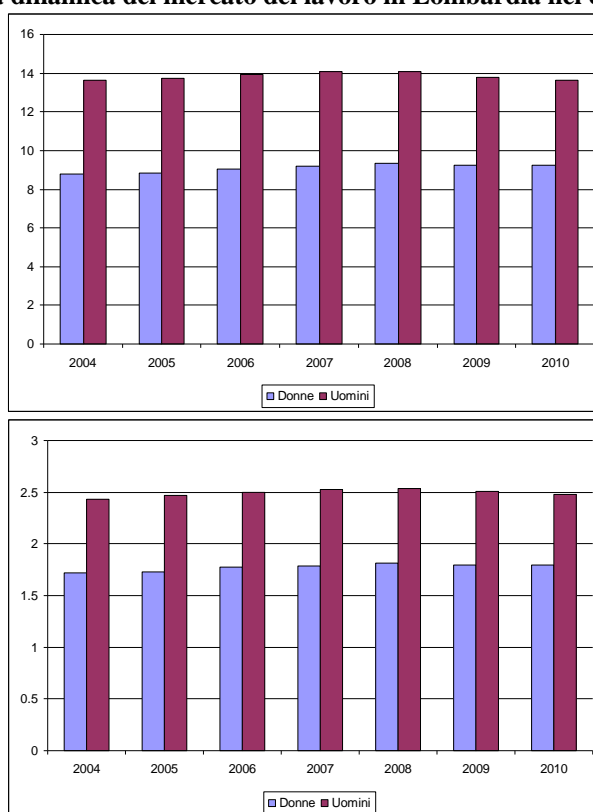
Nota: I dati si riferiscono all'anno 2010.

Fonte: Elaborazioni su dati Inps, Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati.

Nel quadro italiano la Lombardia risulta essere la regione, come già evidenziato nella figura 9.2 che era riferita al complesso di coloro che versano i contributi esclusivamente alla gestione separata, che assorbe la maggior quota di lavoratori parasubordinati. Tale risultato è valido sia comprendendo le figure di amministratori, sindaci e revisori di società, che pesano per il 24% sul totale italiano, sia riferendosi ai soli parasubordinati (e quindi escludendo le categorie precedenti), che **in Lombardia rappresentano il 23% del totale dei parasubordinati italiani**. Quest'ultimo valore scende al 22% quando si considerano le donne, la cui numerosità supera quella degli uomini sia a livello nazionale sia in Lombardia.

Se contestualizziamo tali risultati nel mercato del lavoro italiano e in quello lombardo, si nota come, in particolare tra il 2008 e il 2009, il numero di occupati diminuisca sia in Italia sia in Lombardia per effetto della recessione. Tra il 2009 e il 2010 continua la caduta per gli uomini, stabili le donne. Tale diminuzione è però più contenuta in Lombardia rispetto alla media nazionale, soprattutto per quanto riguarda gli uomini (figura 9.3 e tabella 9.6).

**Figura 9.3 - La dinamica del mercato del lavoro in Lombardia nel contesto italiano**



**Numero di occupati in Italia**

**Numero di occupati in Lombardia**

Nota: I dati sono espressi in milioni, per il periodo 2004-2010.

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro.

**Tabella 9.6 - Variazioni percentuali nel tempo del numero di occupati**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Donne</b>						
Lombardia	0,7	2,8	0,4	1,6	-0,9	0,1
Italia	0,5	2,5	1,3	1,9	-1,1	0,0
<b>Uomini</b>						
Lombardia	1,3	1,3	1,0	0,7	-1,4	-1,1
Italia	0,9	1,5	0,8	0,0	-2,0	-1,1

Nota: I dati si riferiscono al periodo 2004-2010.

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro.

Attraverso il confronto dei valori presentati nella tabella che segue con i precedenti è interessante notare come **gli occupati in Lombardia rappresentino quasi il 19% del totale italiano**, mentre se si considera il dato relativo al mercato del lavoro esclusivamente dei parasubordinati questa percentuale sale al 23%, rendendo ulteriormente evidente come il fenomeno del lavoro parasubordinato sia piuttosto marcato nella regione. Il dato è ancora più forte se lo si mette a confronto con il fatto che nel 2010 **la popolazione italiana residente in Lombardia è stata pari al 16% rispetto al totale italiano**.

**Tabella 9.7 - Numero e percentuale di lavoratori in Lombardia rispetto al totale italiano**

	Donne	Uomini	Totale
Occupati totali			
Lombardia	1.797	2.476	4.273
Italia	9.238	13.634	22.872
<i>Percentuale</i>	<i>19,4</i>	<i>18,2</i>	<i>18,7</i>

Nota: I dati sono espressi in migliaia, per l'anno 2010.

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro.

Dalla tabella si nota inoltre come dal punto di vista del genere, la percentuale di uomini occupati sul totale è pari a 18,2% e aumenta ulteriormente a 19,4% per le donne, rimanendo tali dati comunque sensibilmente inferiori rispettivamente al 23% e al 22% dei parasubordinati lombardi rispetto al totale nazionale.

#### 9.4. I parasubordinati che lavorano in Lombardia: un'analisi quantitativa del periodo 2005-2010

Per approfondire l'analisi sui parasubordinati che lavorano in Lombardia, è stato utilizzato un **data set appositamente costruito a partire dai dati amministrativi messo a disposizione dell'Inps**. Il data set è costruito a partire dagli archivi gestionali dell'Inps. La popolazione di riferimento è costituita da tutte le persone - italiani e stranieri - che hanno contribuito alla gestione separata dell'Inps nel periodo 2005-2010, e hanno versato i contributi in una provincia della Lombardia: si tratta di circa 785.000 individui nel corso dei 6 anni presi in considerazione. Per questo lavoro selezioniamo i parasubordinati che svolgono l'attività in maniera esclusiva e versano i contributi in Lombardia; inoltre, consideriamo gli iscritti alla gestione separata che svolgono le seguenti attività:

- collaboratore, sia esso a progetto;
- collaboratore presso la P.A.;
- collaboratore occasionale;
- collaboratore a giornali e riviste;
- venditore porta a porta;
- autonomo occasionale;
- associato in partecipazione.

Il campione utilizzato per l'analisi è stato inoltre costruito escludendo coloro che in un anno dichiarano all'Inps meno di 1.000 euro di reddito lordo annuale, dal momento che il reddito è la variabile più importante e sensibile per condurre uno studio sulle future pensioni di questi lavoratori<sup>3</sup>. Con tale operazione si garantisce di non provocare una fittizia diminuzione del reddito medio di questa categoria di lavoratori e si escludono invece soggetti che non possono essere sensatamente inclusi come parte attiva di questo segmento del mercato del lavoro. A conferma di ciò si noti come l'80% di essi viene

<sup>3</sup> Ricordiamo che tutti i valori monetari sono espressi in euro 2010.

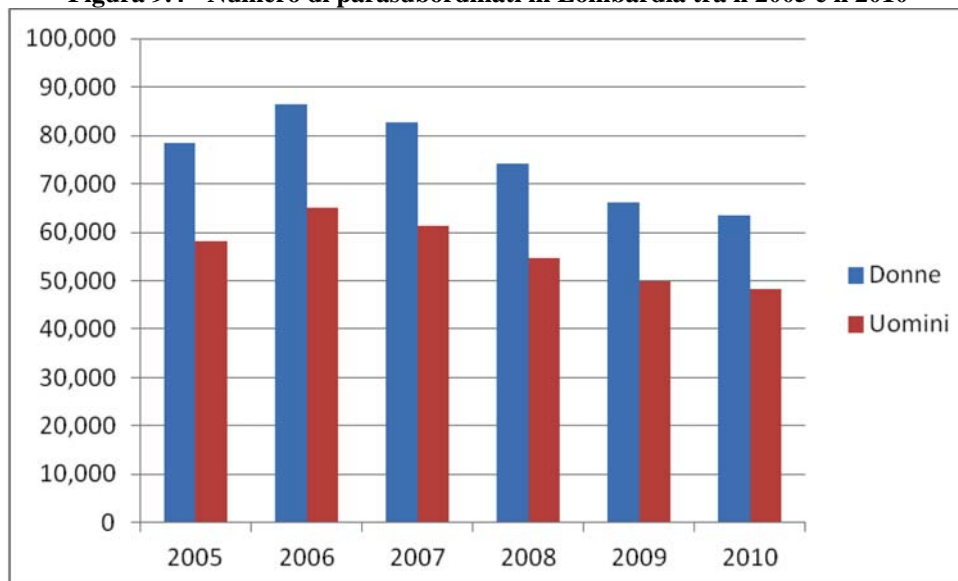
osservato una sola volta nel periodo 2005-2010, indicando che si tratta di persone che non fanno parte del mondo del lavoro.

Per poter svolgere l'analisi sui redditi, infine, selezioniamo solo individui con età compresa tra 20 e 65 anni.

Nella figura 9.4 e nella tabella 9.8 si mostra l'andamento nel tempo del numero di parasubordinati così selezionati, distinguendo tra uomini e donne. Contrariamente a quanto rilevato per il totale degli occupati, le donne sono numericamente maggiori degli uomini per tutto il periodo considerato: **la condizione di parasubordinato è quindi molto più diffusa tra le donne rispetto agli uomini**. Per entrambi i gruppi l'andamento nel tempo è crescente fino al 2006 e successivamente si riduce, e ciò è probabilmente dovuto, almeno in parte, all'incremento dell'aliquota contributiva avvenuto in quegli anni.

L'effetto della recente crisi economica si nota in particolare nel 2009, con una diminuzione delle donne occupate dell'11%, e del 9% circa degli uomini (tabella 9.8). Tale andamento negativo è proseguito nel 2010, con un'ulteriore riduzione di circa il 4%. Nella tabella 9.8 si mostra anche l'andamento dell'occupazione di questo gruppo di lavoratori per la sola provincia di Milano: sebbene le differenze con il totale della regione siano piuttosto contenute, si nota in questa provincia un mercato lavoro più forte, con una riduzione dell'occupazione negli anni della crisi più contenuta rispetto al resto della regione.

Figura 9.4 - Numero di parasubordinati in Lombardia tra il 2005 e il 2010



Fonte: Elaborazioni Èupolis su dati Inps.

**Tabella 9.8 - Numero di parasubordinati Lombardia e in provincia di Milano**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005-2010
<b>Totale Lombardia</b>							
Donne	78.362	86.408	82.563	74.218	66.205	63.565	
<i>Variazione %</i>		10,3	-4,4	-10,1	-10,8	-4,0	-18,9
Uomini	58.036	65.032	61.203	54.587	49.824	48.150	
<i>Variazione %</i>		12,1	-5,9	-10,8	-8,7	-3,4	-17,0
<b>Provincia di Milano</b>							
Donne	53.497	59.600	57.331	52.624	47.550	45.450	
<i>Variazione %</i>		11,4	-3,8	-8,2	-9,6	-4,4	-15,0
Uomini	40.903	46.676	44.016	39.854	36.703	35.012	
<i>Variazione %</i>		14,1	-5,7	-9,5	-7,9	-4,6	-14,4

Fonte: Elaborazioni Eupolis su dati INPS

In Lombardia **la provincia di Milano risulta marcatamente quella che impiega la maggioranza di lavoratori parasubordinati**: circa il 72% del gruppo di lavoratori oggetto della nostra indagine versano, infatti, i propri contributi nella provincia di Milano. Per confronto, si ricorda che il 40% circa della popolazione Lombarda è residente in provincia di Milano<sup>4</sup>. Con riferimento all'anno 2010, ma risultati simili si ottengono negli altri anni, la tabella che segue presenta la consistenza numerica dei lavoratori parasubordinati nelle diverse province della regione e specifica la diversa composizione per genere nelle stesse. Al di fuori di Milano, Bergamo, Brescia e Varese raccolgono circa il 5% di lavoratori, Mantova e Pavia le seguono con circa un punto percentuale in meno. E' da notare il caso di Mantova, dove si registra una grande concentrazione di donne collaboratrici (circa il 4% del totale della Lombardia). Questo picco è riconducibile all'elevato numero di donne con contratto di associato in partecipazione presenti nella provincia.

<sup>4</sup> In tutto il lavoro, la provincia di Monza e della Brianza non viene mai distinta dalla provincia di Milano.



**Tabella 9.9 - I lavoratori parasubordinati per provincia di versamento nel 2010**

	Donne		Uomini		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
MI	45.450	71,5	35.012	72,7	80.462	72,0
BG	3.391	5,3	2.977	6,2	6.368	5,7
BS	3.269	5,1	2.980	6,2	6.249	5,6
CO	1.626	2,6	1.097	2,3	2.723	2,4
CR	932	1,5	536	1,1	1.468	1,3
LC	717	1,1	516	1,1	1.233	1,1
LO	574	0,9	598	1,2	1.172	1,0
MN	2.362	3,7	683	1,4	3.045	2,7
PV	1.951	3,1	1.624	3,4	3.575	3,2
SO	143	0,2	132	0,3	275	0,2
VA	3.150	5,0	1.995	4,1	5.145	4,6
<b>Totale</b>	<b>63.565</b>	<b>100,0</b>	<b>48.150</b>	<b>100,0</b>	<b>111.715</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Eupolis su dati Inps

E' inoltre possibile esaminare ulteriormente il gruppo di collaboratori individuato, calcolando la numerosità relativa per tipo di rapporto (tabella 9.10). Poiché la provincia di Milano raccoglie la maggioranza di collaboratori, calcoliamo le stesse statistiche isolando i collaboratori di questa provincia, per mettere in luce eventuali differenze con il resto della regione. Come risulta dalla tabella 9.10, **circa l'85% dei parasubordinati dell'analisi sono collaboratori a progetto**: tale percentuale a Milano sale fino all'87%, e all'88% per le donne. Il restante 10-15% di lavoratori e lavoratrici è costituito prevalentemente da venditori porta a porta e associati in partecipazione. Quest'ultima attività è particolarmente diffusa a Mantova, e in particolar modo tra le donne: alla situazione che caratterizza questa provincia è infatti dovuto l'elevato valore (6,2%) riportato in tabella per la Lombardia nel suo complesso.

Un'ultima categoria di una certa numerosità è formata dai collaboratori presso la Pubblica Amministrazione, presenti nella misura del 3% in tutto il territorio regionale.

**Tabella 9.10 - Numerosità in percentuale dei diversi tipi di rapporto nell'anno 2010**

	Lombardia			Milano		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	%	%	%	%	%	%
Collaboratore a progetto	83,6	85,8	84,5	88,0	86,5	87,3
Coll. di giornali e riviste	0,8	0,5	0,7	0,9	0,5	0,7
Venditore porta a porta	3,5	3,3	3,4	4,1	3,9	4,0
Collaboratore occasionale	2,5	1,9	2,2	1,7	1,3	1,5
Autonomo occasionale	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6	0,5
Collaboratore presso la PA	2,9	2,6	2,8	2,8	2,9	2,8
Associati in partecipazione	6,2	5,2	5,8	2,1	4,5	3,1
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fonte: Elaborazioni Èupolis su dati Inps

La tabella 2.11 esprime, da ultimo, l'età media per tipo di rapporto. La popolazione selezionata presenta **un'età media di circa 35,5 anni sia nella regione sia isolando la provincia di Milano**. Solo i venditori porta a porta, e in particolare le venditrici, presentano un'età media sensibilmente più elevata (quasi 45 anni per le donne). Questo fenomeno è presente anche in provincia di Milano, senza sostanziali differenze rispetto alla media regionale.

**Tabella 9.11 - Età media per tipo di rapporto nell'anno 2010**

	Lombardia			Milano		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	Collaboratore a progetto	35,2	35,3	35,3	35,3	35,0
Coll.di giornali e riviste	36,4	35,5	36,1	37,3	38,0	37,5
Venditore porta a porta	44,8	36,2	41,2	44,3	35,7	40,7
Collaboratore occasionale	34,8	34,2	34,6	35,0	34,1	34,6
Autonomo occasionale	38,2	37,1	37,7	37,5	36,1	36,8
Collaboratore presso la PA	35,4	36,1	35,7	35,3	35,8	35,6
Associati in partecipazione	35,1	38,3	36,3	37,1	37,6	37,4
<i>Totale</i>	<i>35,6</i>	<i>35,5</i>	<i>35,6</i>	<i>35,7</i>	<i>35,2</i>	<i>35,5</i>

Fonte: Elaborazioni proprie su dati Inps

## 9.5. Il reddito dei lavoratori parasubordinati lombardi

Al fine di **rappresentare il profilo per età del reddito annuale medio dei lavoratori parasubordinati**, dato fondamentale per poter quantificare la copertura previdenziale futura di questi lavoratori, è necessario distinguere tra diverse generazioni di lavoratori: a parità di età, infatti ci aspettiamo che individui nati in generazioni diverse guadagnino

redditi diversi. La causa principale di queste differenze risiede nella crescita economica: se l'economia cresce e si sviluppa, i figli, a parità di età, guadagnano più dei propri padri. Queste differenze generazionali possono, ovviamente, anche derivare da altri fattori, quali i cambiamenti nel mercato del lavoro nel quale gli individui operano.

Per rappresentare graficamente questi effetti, come avviene nella figura 9.5, definiamo delle generazioni (o coorti) di lavoratori per intervalli di nascita di 5 anni.

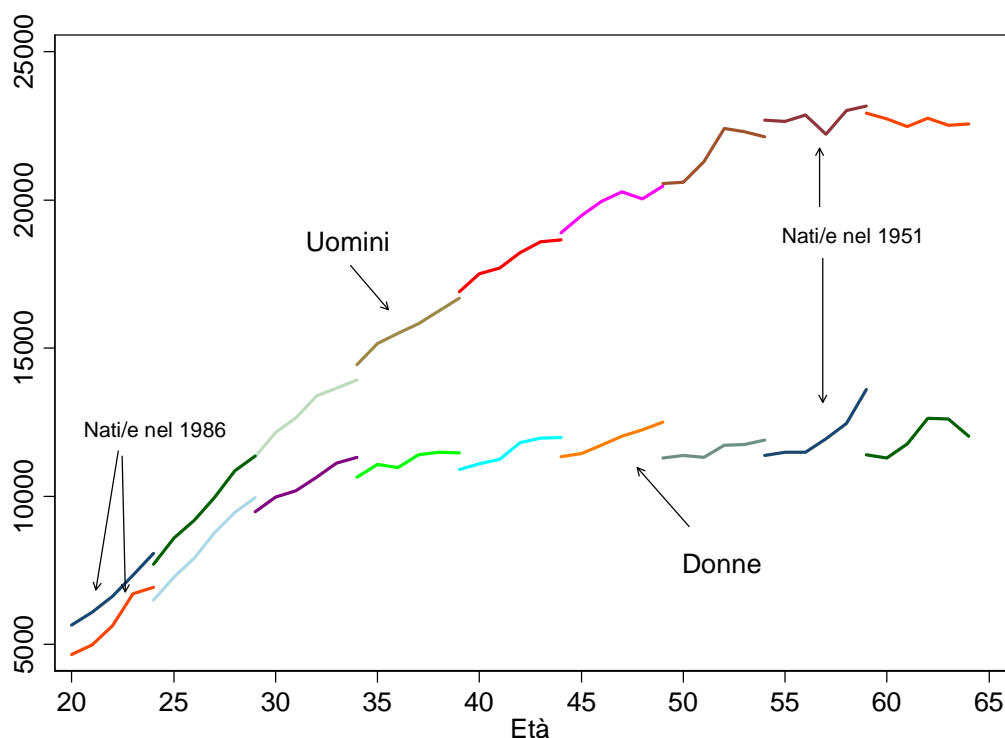
Definiamo inoltre l'età del lavoratore come l'età mediana (centrale) della coorte:

- la generazione più giovane considerata, ad esempio, è formata da individui nati tra il 1984 e il 1988 incluso, e l'età dei singoli individui appartenenti a quella generazione viene ridefinita utilizzando l'anno di nascita mediano, cioè il 1986. Nel primo anno in cui si osservano i dati, il 2005, questi individui hanno quindi un'età mediana pari a 19 anni, nel 2006 pari a 20 anni e così via. Nel grafico viene tracciato il reddito medio per ogni età/anno di osservazione, per questa generazione, distinguendo tra uomini e donne;
- gli individui appartenenti alla seconda generazione, nati tra il 1979 e il 1983 hanno invece 24 anni nel 2005, 25 nel 2006 e così via: come riportato nel grafico;
- la penultima generazione che osserviamo è nata nel 1951, e poiché la osserviamo tra il 2005 e il 2010, questa concorre a formare il profilo per le età comprese tra i 54 e i 60 anni;
- l'ultima generazione è nata nel 1946 e viene osservata invece tra i 59 e i 65 anni di età.

I profili per età del reddito sono rappresentati separatamente per uomini e donne: **i redditi medi delle donne sono inferiori a quelli degli uomini per tutte le generazioni considerate, e il divario aumenta sensibilmente con l'aumentare dell'età.** Nonostante le donne siano, in questo segmento del mercato del lavoro, più numerose rispetto agli uomini, restano comunque sfavorite dal punto di vista del trattamento economico.

Dal grafico emerge, inoltre, che gli effetti di generazione per gli uomini sono piuttosto contenuti, soprattutto per le generazioni più giovani, e divengono addirittura negativi nel confronto con le generazioni più anziane. Per le donne, invece, si notano effetti di coorte positivi anche per le generazioni più giovani. Infine si evidenzia come il profilo per età del reddito medio delle donne diviene piuttosto piatto rispetto a quello degli uomini.

Figura 9.5 - Il reddito annuale medio dei parasubordinati in Lombardia, per genere



Fonte: Elaborazioni proprie su dati Inps

Sulla base dei dati disponibili è possibile esaminare anche l'andamento del **reddito in relazione al tipo di rapporto dei collaboratori**: la tabella 9.12 riporta, per l'anno 2010, il reddito lordo medio, distinguendo sia tra donne e uomini, sia tra l'intera regione e la provincia di Milano.

E', in questo contesto, importante notare che alcune categorie di lavoratori, in particolare gli occasionali e i venditori porta a porta, godono di particolari deduzioni previdenziali e fiscali: accade quindi ad esempio che i collaboratori e gli autonomi occasionali che hanno un reddito lordo annuo inferiore a 5.000 euro non figurano nell'archivio Inps, e che il reddito riportato da coloro che invece sono presenti in archivio sia la parte eccedente la soglia di 5.000 euro. Analogamente, per i venditori porta a porta, l'effetto combinato delle deduzioni, fiscale e previdenziale, comporta l'esenzione dalla contribuzione per i primi 6.410,26 euro. Nel costruire i redditi medi, per non ottenere stime distorte, deve essere quindi aggiunto l'importo escluso dall'Inps<sup>5</sup>.

Con queste precisazioni, **il reddito medio dei parasubordinati nel 2010 è pari a circa 12.000 euro**, senza sostanziali differenze tra la media regionale e la provincia di Milano. **Tale valore supera i 14.000 euro quando si prendono in considerazione i soli uomini, mentre è pari a circa 10.500 euro per le donne.** Tale differenza di reddito è presente in tutte le categorie, con l'eccezione degli associati in partecipazione: in questa categoria, infatti, le donne guadagnano in un anno quasi 1.000 euro in più rispetto agli uomini (la differenza si riduce a 500 euro in provincia di Milano).

<sup>5</sup> Successivamente, nel calcolare l'importo dei contributi previdenziali e delle pensioni, saranno invece applicate le corrispondenti deduzioni.

Tra i gruppi presi in considerazione dalla tabella 9.12, i collaboratori occasionali (e in una certa misura anche gli autonomi occasionali) mostrano un reddito medio decisamente più basso delle altre categorie, probabilmente dovuto alla natura, per l'appunto occasionale, del rapporto di lavoro, che incide sull'importo annuale guadagnato.

**Tabella 9.12 - Il reddito medio per tipo di rapporto di lavoro parasubordinato nell'anno 2010**

	Lombardia			Milano		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Collaboratore a progetto	10.112	14.413	11.993	10.477	14.495	12.207
Coll. di giornali e riviste	13.309	15.977	14.232	14.358	20.389	16.128
Venditore porta a porta	12.810	15.751	14.033	12.766	15.023	13.721
Collaboratore occasionale	7.468	9.253	8.127	7.809	9.891	8.582
Autonomo occasionale	10.596	12.373	11.394	9.898	12.152	10.963
Collaboratore presso la PA	12.833	15.238	13.820	13.691	16.092	14.755
Associati in partecipazione	12.180	11.037	11.736	10.487	10.004	10.186
<i>Totale</i>	<i>10.374</i>	<i>14.199</i>	<i>12.023</i>	<i>10.646</i>	<i>14.316</i>	<i>12.243</i>

Fonte: Elaborazioni Eupolis su dati Inps.

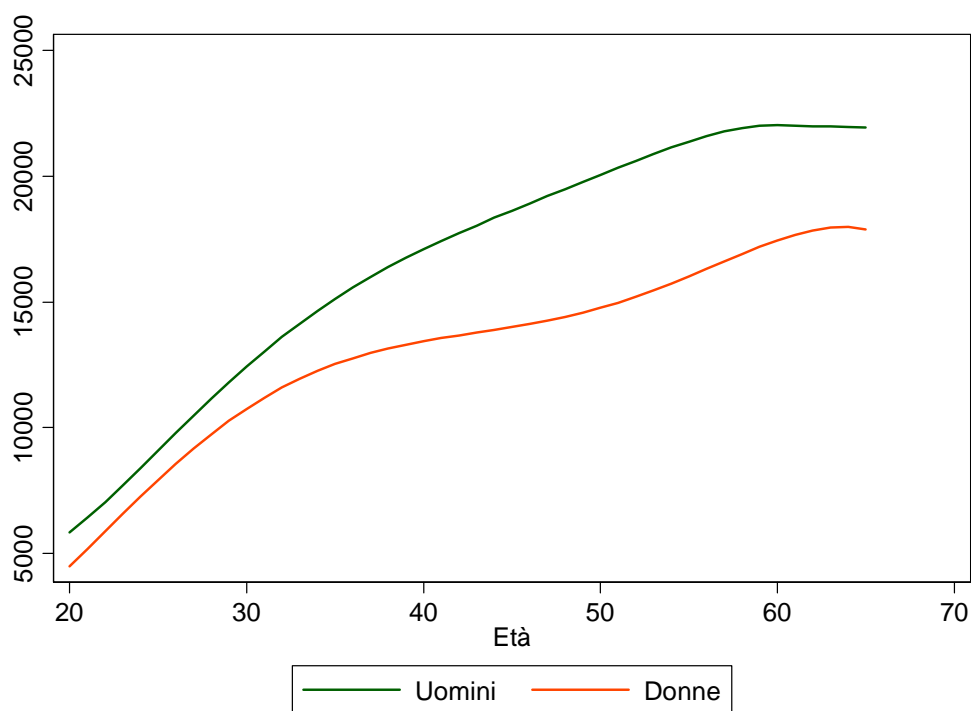
Non è chiaro tuttavia se le differenze che si riscontrano nella tabella siano effettive oppure rispecchino effetti compositi (ad esempio di età, o di collocazione geografica). Per costruire dei profili di reddito che tengano conto di tutti questi fattori contemporaneamente, è utile condurre un'analisi di tipo econometrico, di cui si dà descrizione nel paragrafo che segue.

## 9.6. La stima dei profili di reddito per la determinazione dei casi tipo

Nella tabella 9.13 sono riportati i risultati delle regressioni, stimate separatamente per uomini e donne, che consentono di estrapolare il profilo per età del reddito. La variabile dipendente è quindi il reddito annuale lordo. Tra le variabili esplicative sono state inserite, oltre a un polinomio per età (fino al quinto grado), alcune variabili che consentono di studiare se, e come, il reddito vari in funzione di determinate caratteristiche. Le caratteristiche considerate sono quelle analizzate separatamente in precedenza, quindi la generazione di appartenenza, la provincia di versamento dei contributi e il tipo di rapporto. In parentesi vengono riportati gli errori standard, e gli asterischi indicano il livello di significatività statistica dei coefficienti stimati: 3 asterischi corrispondono a un livello di significatività pari a 1%, cioè a un coefficiente stimato in modo statisticamente molto preciso. Va sottolineato che l'aver a disposizione dati relativi alla popolazione di riferimento, e quindi il poter disporre di un elevatissimo numero di osservazioni, permette di ottenere una precisione nelle stime

difficilmente raggiungibile con dati campionari. I coefficienti delle regressioni sono infatti (quasi) tutti ampiamente significativi, permettendo di definire dei “casi tipo” con ragionevole accuratezza. Il caso base delle regressioni si riferisce a un(a) collaboratore(trice) a progetto, nato(a) nel 1986 che versa i contributi in provincia di Milano. Assumiamo che il profilo di reddito riportato nella figura sia costante al variare della generazione, della provincia, del tipo di rapporto. Prima di commentare le stime, presentiamo graficamente, nella figura 9.6, la stima del profilo di reddito per età del caso base, sia nel caso dell’uomo sia in quello della donna. Dalla figura si nota come **il profilo stimato del reddito sia crescente per entrambi i generi, ma cresca in modo più contenuto per le donne, soprattutto durante l’età fertile**. La differenza si riduce verso la fine della vita lavorativa. I coefficienti stimati e riportati nella tabella 9.13 hanno l’effetto di traslare il profilo base verso l’alto oppure verso il basso, a seconda del segno del coefficiente. Un coefficiente positivo, ad esempio, sposta l’intero profilo del reddito verso l’alto, implicando quindi un guadagno superiore in ogni anno della vita lavorativa. Al contrario, un coefficiente negativo deprime il reddito annuale in ogni anno di vita attiva sul mercato del lavoro.

**Figura 9.6 - Profilo per età del reddito di un collaboratore a progetto di Milano (caso base)**



Nota: Il grafico si riferisce al reddito lordo del caso base di un collaboratore a progetto della provincia di Milano, nato/a nel 1986.

Fonte: Elaborazioni Eupolis su dati Inps.

Dalle stime riportate si nota innanzitutto che **gli effetti di generazione sono presenti e quantitativamente rilevanti per le donne; per gli uomini, al contrario, sono vicini a zero**. Rispetto al caso base, di una collaboratrice nata nel 1986, risulta, infatti, che le donne nate nella generazione successiva, cioè nel 1981, guadagnano circa 430 euro in meno all’anno. La differenza si amplia con il passare delle generazioni: le collaboratrici nate nel 1946 guadagnano in media 5.700 euro in meno all’anno rispetto al caso base. Le stesse differenze generazionali non si riscontrano invece nel caso degli uomini:

anche qui il caso base è un collaboratore nato nel 1986, e i risultati indicano che la differenza di reddito (a parità di altre caratteristiche) con le generazioni immediatamente precedenti è praticamente nulla. Inoltre, a partire dalla generazione di individui nati nel 1966 le differenze di reddito - seppure piuttosto contenute - si fanno significative, ma in senso contrario a quanto dovrebbe avvenire in un paese caratterizzato da crescita economica: i collaboratori nati nel 1966 guadagnano 960 euro all'anno in più rispetto ai collaboratori nati vent'anni dopo<sup>6</sup>. La differenza diventa massima rispetto alla generazione nata nel 1951, con un coefficiente stimato pari a circa 1.800 euro (annui). Passando alle **differenze basate sulla provincia di contribuzione**, si nota che Milano (il caso base) garantisce redditi più elevati ai propri lavoratori, e soprattutto alle proprie lavoratrici. Per le donne, infatti, si stima un reddito annuale medio inferiore di circa 800/1.000 euro, secondo la provincia di contribuzione, rispetto al caso base. Per gli uomini, invece, le differenze sono più contenute e addirittura nulle nel caso di grandi province come Bergamo e Brescia. La provincia di Pavia si distingue per l'effetto negativo sul reddito dei collaboratori, sia uomini sia donne: la riduzione media annuale è di 1.300 euro per le donne e di 2.500 euro per gli uomini. Differenze interessanti, rispetto al caso base, si riscontrano soprattutto **distinguendo per tipo di rapporto**: anche in questo caso le differenze di genere sono molto rilevanti. Per le donne, infatti, si stima un effetto positivo qualsiasi sia il tipo di rapporto, diverso dalla collaboratrice a progetto: ciò significa che tutte le altre categorie guadagnano, in media, di più. Questa differenza di reddito è anche piuttosto rilevante: raggiunge i 3.000 euro annuali nel caso delle collaboratrici di giornali e delle venditrici porta a porta, arriva quasi a 2.400 euro nel caso delle collaboratrici nella Pubblica Amministrazione e a 2.000 euro nel caso delle associate in partecipazione. Molto diverso è il caso dei collaboratori uomini, che quando si associano in partecipazione hanno un reddito medio, rispetto ai collaboratori uomini, inferiore di quasi 4.000 euro annui. Anche tra gli uomini i collaboratori di giornali e i venditori porta a porta guadagnano di più, con una differenza di circa 1.400 e 2.800 euro annui rispettivamente. Oltre al reddito riferito al caso base, per condurre l'analisi sulle pensioni verranno presi in considerazione altri esempi di carriere lavorative, distinte per generazione di appartenenza, provincia di versamento dei contributi o tipo di attività.

---

<sup>6</sup> Lo stesso fenomeno viene riscontrato per i lavoratori dipendenti, quindi non è specifico di questo segmento del mercato del lavoro.

**Tabella 9.13 - Risultati delle stime per la variabile dipendente del reddito annuale lordo**

	Donne	Uomini
Età	-6234,64*** (2209,29)	-8041,74*** (2801,27)
Età^2	43039,83*** (12082,15)	49987,24*** (15282,03)
Età^3	-12405,95*** (3195,07)	-13573,87*** (4026,34)
Età^4	16329,92*** (4088,57)	17405,19*** (5126,34)
Età^5	-8067,15*** (2028,86)	-8603,16*** (2527,39)
Nato nel 1946	-5690,96*** (642,83)	1467,17* (817,72)
Nato nel 1951	-4364,43*** (489,43)	1772,93*** (658,61)
Nato nel 1956	-3472,82*** (399,06)	1689,90*** (531,54)
Nato nel 1961	-2291,14*** (334,50)	1385,60*** (440,01)
Nato nel 1966	-2081,39*** (275,21)	960,29*** (358,38)
Nato nel 1971	-1588,92*** (223,20)	421,17 (290,06)
Nato nel 1976	-828,24*** (172,69)	43,65 (226,00)
Nato nel 1981	-428,06*** (119,58)	-131,10 (156,63)
BG	-888,06*** (92,92)	-38,01 (115,31)
BS	-897,31*** (88,18)	-130,63 (108,71)
CO	-769,91*** (121,19)	-487,41*** (172,69)
CR	-1237,76*** (162,97)	-620,15*** (236,12)
LC	-1289,21*** (176,65)	119,89 (242,80)
LO	-973,11*** (201,97)	-1342,67*** (257,17)
MN	318,17*** (119,90)	135,53 (197,05)
PV	-1294,23*** (113,27)	-2471,70*** (148,28)
SO	-1411,96*** (317,50)	-20,62 (463,30)
VA	-1346,06*** (89,95)	-747,31*** (129,94)
Coll, giornali	3040,42*** (212,12)	1365,04*** (309,81)



Venditore porta a porta	2833,38*** (130,10)	2822,16*** (173,88)
Coll. occasionale	1341,92*** (179,58)	-1496,45*** (243,63)
Autonomo occasionale	2276,88*** (291,58)	-924,56** (382,42)
Coll. presso P.A.	2349,49*** (93,98)	179,92 (142,00)
Associati in partecipazione	1943,14*** (99,03)	-3821,87*** (114,28)
Costante	32724,49** (15635,00)	50218,79** (19852,59)
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,029	0,097
<i>Numero di osservazioni</i>	438112	329266

Nota: \*\*\* livello di significatività dell'1%; \*\* livello di significatività del 5%; \* livello di significatività del 10%. Errori standard in parentesi. Caso base: Collaboratore a progetto della provincia di Milano, nato/a nel 1986.

Fonte: Elaborazioni proprie su dati Inps.

E' inoltre interessante confrontare il profilo di reddito, e quindi la pensione, dei collaboratori lombardi con il profilo di reddito dei lavoratori dipendenti, sia lombardi sia italiani. A tal fine utilizziamo i dati raccolti nell'archivio WHIP (Work Histories Italian Panel, banca dati di storie lavorative sviluppata dal Laboratorio R. Revelli – Centre for Employment Studies)<sup>7</sup>. WHIP è una banca dati di storie lavorative individuali, costruita a partire dagli archivi gestionali dell'Inps. La popolazione di riferimento è costituita da tutte le persone - italiani e stranieri - che hanno svolto parte o tutta la loro carriera lavorativa in Italia. Da questa è stato estratto un ampio campione rappresentativo: il coefficiente di campionamento è infatti di circa 1:90. Per ogni individuo nel campione vengono osservati i principali episodi che caratterizzano la carriera lavorativa:

- i rapporti di lavoro dipendente nel settore privato;
- i periodi di lavoro parasubordinato sia nel settore privato sia in quello pubblico;
- le attività di lavoro autonomo (artigiano o commerciante);
- l pensionamento,
- nonché periodi nei quali l'individuo ha beneficiato di prestazioni sociali, quali gli assegni di disoccupazione o l'indennità di mobilità;
- non vengono invece osservati i contratti di lavoro dipendente nel settore della pubblica amministrazione e gli eventuali periodi di disoccupazione senza indennità.

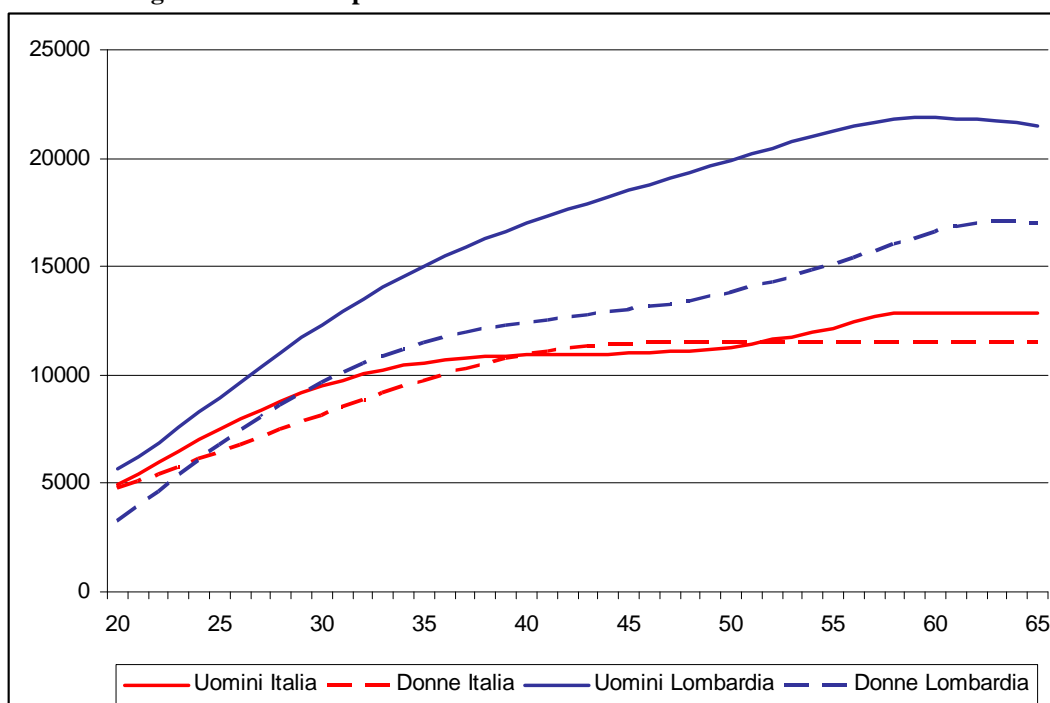
Complessivamente i dati sono disponibili dal 1985 al 2004, mentre per i lavoratori parasubordinati sono disponibili a partire dal 1996 (anno di istituzione della gestione separata presso l'Inps). Si noti che nonostante i dati siano disponibili solo fino al 2004, la nostra analisi per generazioni permette di confrontare correttamente individui nati nella stessa generazione. Prendiamo ad esempio la generazione nata nel 1976, e calcoliamo, utilizzando i coefficienti di una regressione analoga a quella mostrata in precedenza, i profili di reddito medi per i collaboratori italiani, distinguendo come sempre tra uomini e donne. Questi profili vengono mostrati nella figura 9.7. Nella stessa

<sup>7</sup> <http://www.laboratoriorevelli.it/whip>.

figura mostriamo il profilo medio dei collaboratori a progetto lombardi (anziché della sola provincia di Milano) stimato utilizzando i dati dell'archivio Inps per il periodo 2005-2010. Poiché entrambi i profili si riferiscono alla generazione nata nel 1976, sono direttamente confrontabili. Riportiamo in rosso la media italiana: come già evidenziato in un precedente studio (Borella e Segre, 2009) il reddito medio dei collaboratori italiani è piuttosto basso, durante tutta la vita lavorativa: a 20 anni è pari a circa 5.000 euro, e raggiunge un massimo di circa 12.000 euro verso la fine della carriera, sia per gli uomini sia per le donne.

Il profilo medio per i collaboratori a progetto che versano i propri contributi in Lombardia tracciato nella stessa figura, è invece significativamente più alto, in particolare per gli uomini, raggiungendo i 21.500 euro annui; per le donne la crescita del reddito lungo la vita lavorativa è invece più contenuta e il reddito raggiunge in media i 17.000 euro lordi annui verso i 65 anni di età.

**Figura 9.7 - Profilo per età del reddito dei collaboratori in Italia e Lombardia**

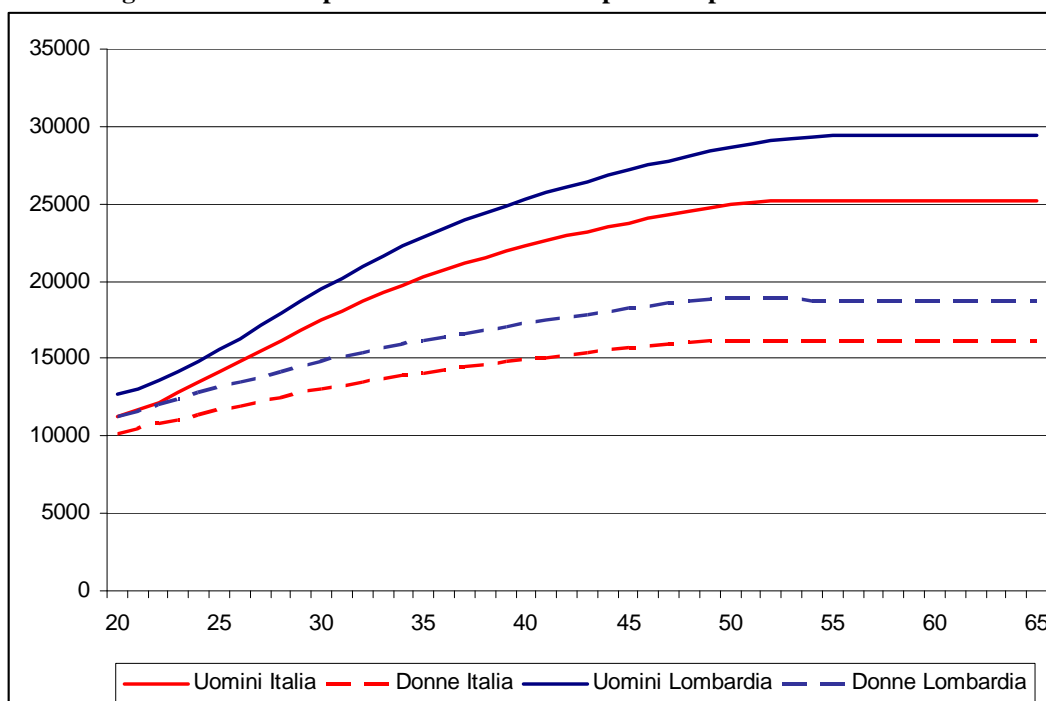


Nota: Il grafico si riferisce al reddito lordo di un collaboratore a progetto nato/a nel 1976.

Fonte: Elaborazioni Eupolis su dati Inps e Whip.

Con la stessa procedura e sempre per la generazione nata nel 1976, calcoliamo, infine, **il profilo del reddito medio per i lavoratori dipendenti privati** (che percepiscono la pensione erogata dal FPLD), sia per l'Italia, sia isolando la Lombardia. Come evidenziato nella figura 9.8, anche tra i dipendenti il reddito **in Lombardia è più elevato rispetto alla media italiana**: mentre il reddito annuale lordo iniziale è compreso tra i 10.000 e i 13.000 euro in tutti i casi considerati, a 65 anni i dipendenti lombardi uomini arrivano a guadagnare quasi 30.000 euro lordi, mentre la media italiana si assesta intorno ai 25.000 euro. Per le donne la differenza è proporzionale, essendo pari a 16.000 euro la media italiana a 65 anni, e a quasi 19.000 la media per la Lombardia.

**Figura 9.8 - Profilo per età del reddito dei dipendenti privati in Italia e Lombardia**



Nota: Il grafico si riferisce al reddito lordo di un lavoratore dipendente nato/a nel 1976.

Fonte: Elaborazioni Eupolis su dati Whip.

I profili di reddito stimati in questa sezione delle lavoro rappresentano l'elemento di base per il calcolo delle pensioni delle generazioni interessate presentato nei paragrafi successivi. Dall'analisi condotta in questa sezione appare però già evidente come le varie attività che confluiscono nella gestione separata, pur rappresentando forme occupazionali particolarmente adatte a soddisfare le esigenze di flessibilità del mercato del lavoro attuale, non appaiono altrettanto adeguate dal punto di vista della disponibilità del reddito. E' su questo punto che i dati messi in Ferraresi e Segre (2004) e in Borella e Segre (2009 e 2010) relativamente ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto destano non poche perplessità, alle quali si deve aggiungere l'aspetto dell'inevitabile riflesso dal punto di vista di una insufficiente copertura previdenziale.

**I livelli di reddito stimati per i lavoratori parasubordinati appaiono inadeguati a garantire una sia pur piccola discrezionalità nella destinazione delle risorse disponibili tra consumo e risparmio.** Per essi si configura, infatti, una situazione diametralmente opposta a quella che caratterizza i lavoratori dipendenti. Per questi ultimi i livelli di reddito sono nettamente superiori a quelli dei lavoratori parasubordinati, anche se a ciò si accompagna un grado di discrezionalità decisamente ridotto nella destinazione del risparmio previdenziale, essendo l'aliquota contributiva pari a ben il 33%. E' la combinazione congiunta di un'elevata aliquota e un reddito comparativamente elevato, che si contrappone alla bassa aliquota e basso reddito dei lavoratori parasubordinati, che origina per i lavoratori dipendenti adeguati livelli di

copertura previdenziale e mette invece in luce il **problema del futuro previdenziale dei parasubordinati**, di cui si tratterà nel prossimo capitolo.

## Capitolo 10

### *La copertura previdenziale delle attuali generazioni di lavoratori parasubordinati in Lombardia*

#### 10.1. Quale futuro per le pensioni dei lavoratori parasubordinati?

Sulla base dei profili di reddito medi stimati nel capitolo precedente, si possono ipotizzare diversi esempi di carriera lavorativa in modo da evidenziare le principali implicazioni di esse sulla copertura previdenziale dei lavoratori parasubordinati della Lombardia, per la quale è possibile condurre un'analisi a livello provinciale. In tutti gli esempi considerati il calcolo dell'importo della pensione viene effettuato per le generazioni che hanno iniziato a lavorare **successivamente all'istituzione nel 1996 della gestione separata**, e quindi ricadono interamente nel regime contributivo. In particolare, **prenderemo in considerazione due generazioni di lavoratori**: la prima, più anziana, **nata nel 1976**, che inizia a lavorare in un periodo in cui l'aliquota contributiva dei parasubordinati è inferiore al livello attualmente previsto del 27%. Per questa generazione sono inoltre disponibili i profili di reddito medi di altre tipologie di lavoratore, che possono rappresentare un utile termine di confronto: in particolare si può fare riferimento al profilo medio dei lavoratori parasubordinati italiani, oltre a quello dei lavoratori dipendenti italiani e lombardi.

Poiché il sistema contributivo, per sua natura e a maggior ragione in seguito alla legge n. 122 del 2010, è in continua evoluzione per accomodare i cambiamenti nella speranza di vita, presentiamo anche i risultati per la generazione di dieci anni più giovane, cioè **nata nel 1986**: questi lavoratori iniziano a lavorare in un sistema "maturo", con l'aliquota contributiva già al 27%, e andranno in pensione verso il 2050, con un'età di pensionamento e dei coefficienti di conversione diversi rispetto alla generazione nata nel 1976.

Prima di presentare i risultati ottenuti per queste due generazioni di individui è necessario puntualizzare due aspetti determinanti il livello di copertura previdenziale: le variazioni nel tempo dei requisiti anagrafici di accesso al pensionamento e l'evoluzione dei coefficienti di trasformazione. Per quanto riguarda in particolare i **requisiti di pensionamento**, poiché le generazioni considerate andranno in pensione tra il 2040 e il 2055, e la legge prevede l'adeguamento annuale dei requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione e dei coefficienti di trasformazione del montante in rendita, si rende necessaria una stima dell'andamento dei requisiti d'accesso e dei coefficienti per il

futuro. Tale stima è stata effettuata ad esempio dall'Inps<sup>1</sup> utilizzando le previsioni demografiche dell'Istat più recenti (pubblicate nel 2007) nello scenario centrale. Nella tabella 10.1 riportiamo i requisiti anagrafici, contributivi e monetari per le due generazioni di interesse di questo studio. Per quanto riguarda il pensionamento anticipato, la generazione che ipotizziamo nata il primo gennaio 1976 raggiungerà l'età minima per richiedere la pensione a 66 anni e 3 mesi<sup>2</sup>. Come riportato nell'ultima colonna della tabella 10.1, questo significa che la prima data utile per il pensionamento (quello anticipato) di questa generazione nata il primo gennaio 1976 è il primo aprile del 2042. Vi è però anche una condizione di tipo monetario che deve essere soddisfatta per poter ottenere la pensione anticipata, oltre alla presenza di almeno 20 anni di contribuzione effettiva, che è piuttosto stringente. Esso consiste nell'aver maturato il diritto a una pensione pari ad almeno 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale in essere nel 2012 rivalutato in funzione del tasso di crescita del Pil (in particolare per la media quinquennale di tale tasso).

La seconda generazione considerata, nata il primo gennaio 1986, raggiungerà invece il requisito minimo per il pensionamento anticipato a un'età leggermente maggiore (seconda riga tabella 3.1): l'età minima sarà infatti di 67 anni. La decorrenza minima per il pensionamento anticipato di questa generazione sarà il primo gennaio 2053, come mostrato nell'ultima colonna della tabella. Nella parte centrale della tabella si riportano le età minime per il pensionamento di vecchiaia "normale": queste sono pari a rispettivamente 69 anni e 5 mesi (cioè decorrenza dal primo giugno 2045) e 70 anni e 3 mesi (cioè decorrenza dal primo aprile 2056). Per poter accedere al pensionamento, oltre ad aver accumulato almeno 20 anni di contribuzione effettiva, è però necessario in questo caso che l'importo della pensione sia superiore ad 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale in essere nel 2012 rivalutato per (la media quinquennale) il tasso di crescita del Pil. Tale vincolo non sarà invece più attivo dopo circa 3 anni, per entrambe le generazioni, quando entrambe avranno diritto alla pensione di vecchiaia (vecchiaia "limite superiore") con almeno 5 anni di contributi e senza l'aggiunta di ulteriori requisiti sull'importo della pensione.

A quell'età, rispettivamente 73 e 8 mesi e 74 e 6 mesi per le generazioni considerate, si maturerà il diritto ad accedere al pensionamento indipendentemente dall'importo della pensione.

---

<sup>1</sup> Si veda la sezione dedicata alla riforma delle pensioni sul portale dell'Istituto, [www.inps.it](http://www.inps.it)

<sup>2</sup> Ricordiamo che nel 2012 l'età minima, nel regime contributivo, è di 63 anni.

**Tabella 10.1 – Gli attuali requisiti per l’accesso al pensionamento delle generazioni del 1976 e del 1986.**

	Età minima	Anni di contribuzione	Requisito pensione	Generazione interessata	Decorrenza pensione
<b>Pensionamento anticipato</b>					
dal 1.1.41 al 31.12.42	66 e 1 mese	Minimo 20	2,8 volte assegno soc. rivalutato	1.1.1976	1.2.2042
dal 1.1.49 al 31.12.51	67	Minimo 20		1.1.1986	1.1.2053
<b>Pensione di vecchiaia “normale”</b>					
dal 1.1.45 al 31.12.46	69 e 5 mesi	Minimo 20	1,5 volte assegno soc. rivalutato	1.1.1976	1.6.2045
dal 1.1.52 al 31.12.54	70 e 3 mesi	Minimo 20		1.1.1986	1.4.2056
<b>Pensione di vecchiaia “limite superiore”</b>					
dal 1.1.45 al 31.12.46	73 e 8 mesi	Minimo 5	nessuno	1.1.1976	1.9.2049
dal 1.1.52 al 31.12.54	74 e 6 mesi	Minimo 5		1.1.1986	1.7.2060

Fonte: Inps e elaborazioni Eupoli.

E’ da notare come i requisiti anagrafici per il pensionamento anticipato e per la pensione di vecchiaia (“normale”) siano essenzialmente uguali a quelli previsti dalla normativa precedente (si veda ad es. RGS, 2011): l’aumento dell’età pensionabile introdotto dalla legge 214 del 2011 bilancia infatti le finestre di scorrimento, che sono state da essa abolite. Tuttavia, la nuova normativa inserisce vincoli più stringenti basati sull’importo della pensione maturata, dal momento che, come si è detto, se tale importo non supera una certa soglia non si matura il diritto al pensionamento prima del limite d’età superiore.

Un altro elemento importante da considerare per una corretta valutazione della copertura pensionistica futura delle generazioni di giovani lavoratori attualmente nella condizione di parasubordinati sono i **coefficienti di trasformazione**. La legge n. 247 del 2007 prevede l’adeguamento triennale e automatico dei coefficienti di trasformazione per il calcolo della pensione contributiva. La legge n. 122 del 2010 ha inoltre espressamente previsto l’estensione dei coefficienti di trasformazione anche per età superiori ai 65 anni, quando l’evoluzione del requisito anagrafico per l’accesso alla pensione di vecchiaia comporti pensionamenti a età superiori. L’effetto dell’adeguamento dei coefficienti all’evoluzione demografica è quindi di una riduzione del coefficiente a parità di età di pensionamento, questo in conseguenza del fatto che aumenta l’aspettativa di vita a una determinata età, ma di una sostanziale costanza del coefficiente in corrispondenza dell’età di vecchiaia, che non è costante ma aumenta proprio in funzione della vita attesa al momento del pensionamento, come mostrato nel paragrafo precedente. **L’effetto dell’aumento della speranza di vita, quindi, sarà essenzialmente quello di allungare la vita lavorativa e di posticipare il pensionamento.** Utilizzando le previsioni demografiche Istat più recenti e le formule pubblicate dalla Ragioneria Generale dello Stato, calcoliamo i coefficienti di

trasformazione all'età di pensionamento di vecchiaia "normale" come riportato nella tabella 10.2. La tabella mette in evidenza come, ad esempio, il coefficiente relativo al pensionamento a 65 anni si riduca nel tempo. Per maggiore chiarezza, nella tabella viene presentato anche l'inverso del coefficiente di trasformazione, che rappresenta la vita attesa media catturata dal coefficiente, ovvero relativa alla media ponderata tra uomini e donne, tenendo conto della probabilità di lasciare eredi<sup>3</sup>.

**Tabella 10.2 - Coefficienti di trasformazione**

Età	2010		2042		2056	
	Coeff.	1/coeff.	Coeff.	1/coeff.	Coeff.	1/coeff.
65	0,0562	17,79	0,0487	20,54	0,0458	21,83
66	-	-	0,0501	19,95	0,0473	21,13
67	-	-	0,0519	19,28	0,0490	20,42
68	-	-	0,0537	18,64	0,0507	19,74
69	-	-	0,0555	18,01	0,0524	19,08
70	-	-	0,0574	17,41	0,0542	18,44

Fonte: Elaborazioni Eupolis.

Come si può vedere, la vita attesa media inclusa nei coefficienti utilizzati nel 2010 è pari, a 65 anni, a 17,79 anni; nel 2042 questa aumenta (secondo le previsioni demografiche dell'Istat) a 20,5 e supera i 21,8 nel 2056. Nel 2056 però non sarà più possibile accedere al pensionamento a 65 anni, e il coefficiente relativo a 70 anni, la nuova età di pensionamento di vecchiaia di riferimento, pari a 17,41 sarà solo leggermente inferiore a quello relativo alla vecchiaia con coefficienti 2010.

In conclusione, per quanto riguarda questi due parametri, si può affermare che, **sebbene l'evoluzione demografica sia incerta e si possa quindi solo costruire uno scenario probabile per il futuro**, l'indicizzazione sia dell'età di pensionamento sia dei coefficienti di trasformazione permette (e in parte impone) di recuperare le perdite dovute all'allungamento della vita attesa, al costo però di allungare la vita lavorativa. Per la quantificazione dell'importo della pensione è infine necessario introdurre alcune ipotesi relativamente al tasso reale di crescita del Pil, che viene qui ipotizzato costante e pari a 1,5%, e alle proiezioni demografiche, che sono basate su quelle Istat a base 2007.

Gli importi ottenuti in tutto il lavoro si riferiscono ad anni compresi tra il 2042 e il 2056, per facilitare i confronti, però, tutti gli importi sono presentati ai prezzi del 2010. Al fine di avere un'idea più precisa del valore reale della pensione è utile considerare anche a quanto ammonta l'**assegno sociale**. Esso è, al 2010, pari a 5.349,89 euro annui, che corrispondono a 411,53 euro mensili per 13 mensilità. Attualmente è previsto che tale assegno venga rivalutato annualmente per tenere conto dell'inflazione, ma non della crescita economica: ciò significa che, ad esempio nel 2045, l'importo di tale assegno sarà maggiorato solo del costo della vita, e riportandolo a prezzi 2010 sarà sempre pari a 5.349,89 euro annui come nel 2010<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> In altre parole, il coefficiente viene moltiplicato al montante dei contributi, mentre il suo inverso, la "vita attesa media", rappresenta il numero di anni per il quale il montante viene diviso.

<sup>4</sup> E' tuttavia probabile che, se l'economia cresce dell'1,5% annuo in termini reali, ci sia un adeguamento alla crescita economica anche delle pensioni sociali: se ipotizziamo che l'assegno sociale venga rivalutato in termini reali con la crescita economica, otteniamo un valore di circa 8.900 euro nel 2045, pari a circa



L'importo dell'assegno sociale viene inoltre utilizzato come riferimento per i requisiti per il pensionamento: in particolare, come si è visto, per poter accedere al pensionamento anticipato è necessario aver maturato una pensione che supera di 2,8 volte l'assegno sociale in vigore nel 2012 rivalutato per il tasso di crescita nominale del Pil. Riportando tale valore a prezzi 2010, e ipotizzando un tasso di crescita reale del Pil di 1,5% annuo, l'importo minimo della pensione per ottemperare i requisiti risulta essere pari a 23.742,75 euro annui (1.826 euro mensili) nel 2042, e a 27.967,75 euro annui (2.151 euro mensili) nel 2053. I lavoratori che, raggiunta l'età minima per il pensionamento anticipato, avranno maturato un assegno inferiore a questi limiti, saranno quindi costretti a posporre il pensionamento.

Per quanto riguarda il pensionamento di vecchiaia "normale", questo sarà possibile solo se l'importo della pensione supererà di 1,5 volte l'assegno sociale rivalutato per il tasso di crescita nominale del Pil. Si può calcolare che tale soglia sia pari nel 2042 a 12.719,33 euro annui (978 euro mensili). Nel 2053 invece la soglia annua sarà pari a 14.982,72 euro annui (1.152 euro al mese). I lavoratori che, all'età di vecchiaia "normale" non raggiungessero questo requisito, dovranno posticipare il pensionamento.

## 10.2. Le pensioni dei parasubordinati oggi trentacinquenni

La prima quantificazione della copertura previdenziale dei lavoratori parasubordinati viene applicata alla generazione nata il primo gennaio 1976, sia per il profilo degli uomini, sia per quello delle donne. Come caso base viene utilizzato il profilo di un collaboratore (o di una collaboratrice) a progetto che versa i contributi previdenziali in provincia di Milano. Vengono presentati due scenari, il primo basato sull'ipotesi che il collaboratore inizi a lavorare a 26 anni, il secondo ottenuto per coloro che iniziano a lavorare a 30, entrambi impostati per riflettere la decisione di accedere al pensionamento anticipato, al pensionamento di vecchiaia "normale" oppure al pensionamento di vecchiaia al limite superiore. Questi sei casi sono riportati nella tabella 10.3, sia per gli uomini sia per le donne.

La prima riga della tabella presenta i risultati per un **uomo (co.co.pro. della provincia di Milano), che inizia a lavorare a 26 anni (il primo gennaio 2002)** con un salario lordo annuale pari a 9.832 euro. All'età di pensionamento avrà maturato una pensione annua lorda di 12.165 euro, che corrisponde a una **pensione mensile di 936 euro** per 13 mensilità. Poiché il suo ultimo salario lordo è pari circa 22.000 euro annui, il tasso di sostituzione lordo, cioè il rapporto tra la prima pensione e l'ultimo salario, è pari al 55%. Si noti che questo lavoratore ha una carriera piuttosto lunga, superando leggermente i 40 anni di attività: questa tendenza all'aumento della vita lavorativa è già in atto ai giorni nostri, come conseguenza di una legislazione sempre più restrittiva in termini di requisiti anagrafici per il pensionamento. Nella seconda riga della tabella si riporta il conto analogo effettuato per una **collaboratrice donna**: il reddito iniziale e

---

680 euro mensili (espresso in prezzi 2010). Riteniamo quindi sensato ipotizzare che l'importo dell'assegno sociale, negli anni tra il 2040 e il 2050, sarà compreso tra questi due estremi.

finale è inferiore rispetto a quello degli uomini, e si riflette in **una pensione inferiore, pari a circa 690 euro mensili**. Il tasso di sostituzione dipende, nel regime contributivo, in maniera molto marcata anche dalla forma del profilo di reddito: poiché, come si ricorderà dall'analisi sui redditi, le donne in media guadagnano meno degli uomini nella parte centrale della vita lavorativa, e tendono a recuperare verso la fine, hanno cioè una carriera inizialmente più piatta e in seguito più dinamica, presentano un tasso di sostituzione non di molto inferiore a quello degli uomini (53% anziché 55%). Questa caratteristica si riflette in tutti i casi considerati.

Successivamente vengono presentati i casi di un collaboratore e di una collaboratrice che **iniziano a lavorare a 30 anni, e scelgono di andare in pensione con i requisiti minimi** dopo poco più di 36 anni di attività. Come si può vedere dalla tabella, la perdita in termini di tasso di sostituzione è di circa 3 punti percentuali sia per gli uomini sia per le donne: poiché il reddito all'inizio della carriera è piuttosto basso, anche la perdita in termini di pensione è piuttosto contenuta.

Sebbene questi casi siano importanti per studiare come la pensione dipenda dalla carriera lavorativa, è importante notare come in nessuno di essi sia possibile accedere effettivamente al pensionamento ai sensi della legge n. 214 del 2011: come abbiamo visto, il requisito imposto di maturare una pensione almeno pari a 2,8 volte l'assegno sociale rivalutato per poter accedere al pensionamento anticipato, implica infatti che la pensione mensile, nel 2042, dovrebbe superare 1.826 euro.

Nella seconda parte della tabella vengono prese in considerazione le stesse carriere lavorative, ma **nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice scelgano di andare in pensione all'età di vecchiaia "normale"**. Si ricordi che in questo caso il requisito parametrato all'assegno sociale è quello aver maturato una pensione che lo supera di 1,5 volte. In altri termini, secondo la nostra ipotesi di crescita del Pil al tasso del 1,5% reale annuo, la pensione mensile nel 2045 dovrà essere superiore a 1.023 euro. Come si può vedere dalla tabella, questo requisito è soddisfatto solo nel caso degli uomini. Le donne invece, in media, dal momento che percepiscono redditi inferiori, maturano una pensione più bassa, tale da non consentire il superamento della soglia. E' tuttavia importante notare come l'assegno pensionistico, nel sistema contributivo, si modifica all'aumentare dell'età al pensionamento e della carriera lavorativa: il pensionamento di vecchiaia "normale", infatti, comporta un allungamento della vita lavorativa di circa 3 anni in entrambi i casi, con un aumento del tasso di sostituzione di 14 punti percentuali. Questo aumento dipende sia dall'accresciuto montante contributivo, sia dal miglioramento del coefficiente di trasformazione<sup>5</sup>.

Calcoliamo infine, nella terza parte della tabella, la pensione di **vecchiaia all'età massima**, quando il requisito in termini di assegno maturato cade. Anche in questo caso si evidenzia, con un aumento della carriera lavorativa di circa 4 anni, un incremento piuttosto marcato della pensione maturata: in termini di tasso di sostituzione l'incremento è infatti pari a circa 20 punti percentuali, e la pensione mensile delle donne supera i 1.100 euro al mese. In questo ultimo caso le carriere lavorative sono necessariamente (date le nostre ipotesi) piuttosto lunghe, superando i 46 anni nel caso di inizio carriera a 26 anni: a tal proposito si noti come i requisiti di anzianità contributiva, per poter accedere al pensionamento senza vincoli di età, saranno intorno al 2050 pari a 46 anni per gli uomini e 45 per le donne.

---

<sup>5</sup> Si noti che, poiché di fatto non sono disponibili dati sui redditi per le età comprese fra i 65 e i 70 anni, per procedere nella quantificazione di questi casi assumiamo in modo un po' conservativo che nella parte finale della vita lavorativa il reddito rimanga costante.

Un'osservazione molto importante che vogliamo qui sottolineare riguarda la **variazione della pensione quando si ritarda il pensionamento di uno o più anni**: mentre nel sistema retributivo posporre il pensionamento assicurava una maggiorazione del tasso di sostituzione relativamente contenuta (pari al 2% per ogni anno di posticipo), **nel sistema contributivo l'incremento nel tasso di sostituzione raggiunge i 4-5 punti percentuali per ogni anno di lavoro in più**.

**Tabella 10.3 - Caso base: parasubordinato con contratto di co.co.pro nella provincia di Milano, generazione 1.1.1976**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>Pensionamento anticipato: decorrenza 1.2.2042 (66 anni e 1 mese)</b>						
<u>Inizio a 26 anni</u>						
Uomini	9.832	22.073	12.165	936	55%	40,08
Donne	7.737	17.063	8.978	691	53%	40,08
<u>Inizio a 30 anni</u>						
Uomini	12.477	22.073	11.539	888	52%	36,08
Donne	9.924	17.063	8.481	652	50%	36,08
<b>Pensione di vecchiaia "normale": decorrenza 1.6.2045 (69 anni e 5 mesi)</b>						
<u>Inizio a 26 anni</u>						
Uomini	9.832	22.073	15.351	1.181	70%	43,42
Donne	7.737	17.063	11.370	875	67%	43,42
<u>Inizio a 30 anni</u>						
Uomini	12.477	22.073	14.621	1.125	66%	39,42
Donne	9.924	17.063	10.791	830	63%	39,42
<b>Pensione di vecchiaia "limite superiore": decorrenza 1.9.2049 (73 anni e 8 mesi)</b>						
<u>Inizio a 26 anni</u>						
Uomini	9.832	22.073	20.213	1.555	92%	47,66
Donne	7.737	17.063	15.022	1.156	88%	47,66
<u>Inizio a 30 anni</u>						
Uomini	12.477	22.073	19.325	1.487	88%	43,66
Donne	9.924	17.063	14.317	1.101	84%	43,66

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

Fonte: Elaborazioni Èupolis su dati Inps.

### 10.3. Le pensioni dei parasubordinati oggi trentacinquenni a confronto con quelle di altre categorie di lavoratori

Sulla base dei risultati ottenuti per la generazione nata nel 1976, è possibile chiarire ulteriormente la dimensione della copertura previdenziale da essi acquisibile con quella ottenuta da altre categorie di lavoratori, per le quali è stato stimato il profilo medio del reddito. In particolare, nella tabella 10.4 viene presentato un confronto tra:

- i risultati ottenuti per i lavoratori parasubordinati con contratto di co.co.pro. che prestano la loro attività lavorativa nella provincia di Milano,
- quelli ottenuti in media per un lavoratore dello stesso tipo della regione Lombardia e quelli relativi ai parasubordinati nel caso italiano.
- Inoltre le figure dei lavoratori parasubordinati sono messe a confronto con quelle dei lavoratori dipendenti privati che versano i contributi in Lombardia e con quelle dei lavoratori dipendenti privati italiani.

Utilizziamo per tutti la stessa carriera lavorativa, prendendo come **caso base lavoratori che avviano la propria carriera lavorativa a 30 anni e iniziano a percepire la pensione di vecchiaia a 69 anni e 5 mesi**. In alcuni dei casi considerati non sarà possibile accedere effettivamente al pensionamento, perché l'assegno di pensione non supererà il limite previsto dalla legge: il calcolo viene fatto comunque a parità di età di pensionamento "teorica" per poter confrontare l'importo della pensione tra le varie categorie, essendo implicito che nei casi di pensioni limitate i lavoratori dovranno posporre il pensionamento. Al fine di facilitare la lettura del confronto, nelle prime righe della tabella viene riportato nuovamente il caso base (co.co.pro. che versa i contributi in provincia di Milano).

**I risultati relativi al profilo di reddito medio di tutta la Lombardia implicano un importo della pensione in questo caso inferiore solo di pochi euro (circa 12) rispetto al caso base<sup>6</sup>.** Tale risultato dipende fortemente dal fatto che, come già sottolineato, la maggior parte dei collaboratori attivi nella gestione separata appartiene alla provincia di Milano e il reddito medio per l'intera regione Lombardia è solo leggermente inferiore a quello che si ottiene per la sola provincia di Milano. Si noti, per confronto, che il **reddito medio dei collaboratori in Italia è, invece, sensibilmente inferiore**, e si riflette in una pensione media in Italia pari a circa 690 o 650 euro mensili rispettivamente per gli uomini e per le donne.

Infine, per quanto riguarda la stima della pensione **per i lavoratori dipendenti privati**, si nota come, sia nel caso della Lombardia, sia in quello italiano, **i redditi medi annuali siano sensibilmente più elevati di quelli dei parasubordinati**. Tale caratteristica, unita al fatto che l'aliquota di computo è pari al 33%, e perciò superiore di 6 punti percentuali rispetto a quella prevista attualmente per i parasubordinati, genera delle pensioni che in Lombardia sfiorano i 2.000 euro mensili per gli uomini e per le donne superano i 1.300 euro, mentre la media italiana è più bassa, con 1.700 euro mensili per gli uomini e 1.170 per le donne. **Per i lavoratori dipendenti si tratta quindi, per gli uomini che lavorano in Lombardia, di pensioni di importo quasi**

---

<sup>6</sup> Ci sono tuttavia delle differenze importanti tra le diverse province della Lombardia: queste verranno illustrate in seguito.

**doppio rispetto a quella di un parasubordinato.** Nel caso delle donne la differenza è leggermente meno ampia, con le lavoratrici dipendenti in Lombardia che guadagnano una pensione pari a circa 1,7 volte quella delle lavoratrici parasubordinate.

**Tabella 10.4 - Le pensioni dei parasubordinati in Lombardia a confronto con la media italiana e i dipendenti privati, generazione 1.1.1976**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione di vecchiaia	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>Parasubordinati Milano</b>						
Uomini	12.477	22.073	14.621	1.125	66%	39,42
Donne	9.924	17.063	10.791	830	63%	39,42
<b>Parasubordinati Lombardia</b>						
Uomini	12.334	21.520	14.456	1.112	67%	39,42
Donne	9.658	17.035	10.689	822	63%	39,42
<b>Parasubordinati Italia</b>						
Uomini	9.492	12.884	8.978	691	70%	39,42
Donne	8.178	11.463	8.476	652	74%	39,42
<b>Dipendenti Lombardia</b>						
Uomini	19.473	29.379	25.847	1.988	88%	39,42
Donne	14.831	18.771	17.319	1.332	92%	39,42
<b>Dipendenti Italia</b>						
Uomini	17.492	25.197	22.532	1.733	89%	39,42
Donne	13.035	16.116	15.254	1.173	95%	39,42

Nota: I calcoli si riferiscono al caso di lavoratori che iniziano a lavorare a 30 anni e accedono al pensionamento di vecchiaia a 69 anni e 5 mesi. I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

Fonte: Elaborazioni Eupolis su dati Inps.

I parasubordinati sono quindi penalizzati rispetto ai dipendenti sia a causa del minor reddito, sia a causa della minor aliquota contributiva. Per avere un'idea dell'**effetto dell'aliquota contributiva sull'importo della pensione**, calcoliamo la pensione per i collaboratori della tabella precedente sia ipotizzando che la loro aliquota contributiva sia sempre pari al 27%, anziché quella storica, sia nel caso essa fosse fissata al 33%, come quella dei lavoratori dipendenti (tabella 10.5). Accogliendo quindi la prospettiva di uniformare le aliquote contributive tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato, come suggerito ad esempio da Boeri e Garibaldi (2006), e portando tutti i lavoratori all'attuale livello previsto per i dipendenti, le imprese sarebbero evidentemente indotte a scegliere il lavoro parasubordinato per i suoi effettivi vantaggi in termini di flessibilità, prima che a causa del più basso costo del lavoro.

**Tabella 10.5 - Le pensioni dei parasubordinati in Lombardia a confronto con la media italiana per diverse aliquote contributive, generazione 1.1.1976**

	Aliquota 27%			Aliquota 33%		
	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione
<b>Parasubordinati Milano</b>						
Uomini	14.879	1.145	67%	18.185	1.399	82%
Donne	10.995	846	64%	13.438	1.034	79%
<b>Parasubordinati Lombardia</b>						
Uomini	14.711	1.132	68%	17.980	1.383	84%
Donne	10.888	838	64%	13.307	1.024	78%
<b>Parasubordinati Italia</b>						
Uomini	9.170	705	71%	11.208	862	87%
Donne	8.644	665	75%	10.565	813	92%

Nota: i calcoli si riferiscono al caso di lavoratori che iniziano a lavorare a 30 anni e accedono al pensionamento di vecchiaia a 69 anni e 5 mesi. I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

Fonte: Elaborazioni Eùpolis su dati Inps.

I risultati mostrano come l'effetto dell'utilizzo dell'aliquota sempre pari al 27%, anziché quella storica, sia davvero contenuto trattandosi al massimo di 20 euro mensili. Questo è dovuto al fatto che questi lavoratori iniziano a lavorare nel 2006, anno nel quale l'aliquota contributiva era già stata aumentata al 17,7%. Più marcata è invece la differenza che si ottiene **utilizzando l'aliquota al 33%, come per i lavoratori dipendenti: la pensione mensile aumenta in questo caso del 22%** in tutti i casi considerati, e cioè di circa 250 euro per gli uomini e di circa 150 per le donne. Nonostante questo incremento, l'importo della pensione risulta però ancora di molto ridotto rispetto alla pensione dei lavoratori dipendenti, i quali, lo ricordiamo, beneficiano anche di redditi medi più elevati.

#### 10.4. Le pensioni dei parasubordinati oggi venticinquenni e l'effetto della provincia di contribuzione

Consideriamo ora la generazione nata il primo gennaio del 1986: questa generazione inizia a lavorare dopo l'entrata in vigore dell'aliquota al 27%, e andrà in pensione intorno al 2050. Utilizzando i coefficienti stimati nella regressione riportata precedentemente, calcoliamo il reddito medio di un lavoratore parasubordinato con contratto di co.co.pro lombardo distinguendo i risultati per provincia di contribuzione. Ricordiamo che il co.co.pro. è, tra i parasubordinati, il tipo di attività più diffuso

(superando l'80%); nel prossimo paragrafo analizzeremo comunque le differenze con le altre figure di parasubordinato.

Nella tabella 10.6 presentiamo i risultati ottenuti dalle stime per tutte le province lombarde, in modo da evidenziare eventuali differenze tra esse, per il caso in cui il lavoratore o la lavoratrice inizi la carriera lavorativa a 30 anni e acceda al pensionamento di vecchiaia "normale" a 70 anni e 3 mesi<sup>7</sup>. Si analizza perciò il caso di un individuo che oggi non è ancora attivo sul mercato del lavoro, ma lo sarà nel 2016. Altri risultati ottenuti per carriere lavorative diverse vengono riportati in Appendice.

Come si era già evidenziato commentando i risultati delle regressioni, **nel caso delle donne l'effetto della provincia di contribuzione è piuttosto univoco, con i redditi – e le pensioni – guadagnati in provincia di Milano che superano quelli di tutte le altre province (con l'eccezione di Mantova)**. Le province con il reddito medio più basso (circa 1.200-1.300 euro annui in meno rispetto a Milano) sono, per le donne, Cremona, Lecco, Pavia, Sondrio e Varese: questo si riflette in una pensione mensile pari a circa 830 euro, mentre a Mantova si superano i 930 euro mensili, e **a Milano la pensione mensile media per le donne è pari a circa 900 euro**.

**Per gli uomini in generale le differenze con la provincia di Milano sono invece meno marcate, con una pensione mensile superiore a 1.100 euro in quasi tutte le province**. L'eccezione più evidente è Pavia, dove la pensione mensile media è pari a 1.011 euro.

---

<sup>7</sup> Secondo la nostra ipotesi di crescita reale del Pil, nel 2056 la soglia minima di pensione (pari a 1,5 volte l'assegno sociale rivalutato) sarà pari a circa 1.205 euro.

**Tabella 10.6 - La pensione dei parasubordinati nelle province lombarde, generazione 1.1.1986**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione vecchiaia	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>Milano</b>						
Uomini	12.434	22.030	15.176	1.167	69%	40,25
Donne	10.752	17.891	11.925	917	67%	40,25
<b>Bergamo</b>						
Uomini	12.396	21.992	15.145	1.165	69%	40,25
Donne	9.864	17.003	11.202	862	66%	40,25
<b>Brescia</b>						
Uomini	12.303	21.899	15.068	1.159	69%	40,25
Donne	9.855	16.994	11.189	861	70%	40,25
<b>Como</b>						
Uomini	11.946	21.543	14.775	1.137	70%	40,25
Donne	9.982	17.121	11.293	869	69%	40,25
<b>Cremona</b>						
Uomini	11.814	21.410	14.666	1.128	71%	40,25
Donne	9.515	16.654	10.909	839	71%	40,25
<b>Lecco</b>						
Uomini	12.314	21.911	15.077	1.160	69%	40,25
Donne	9.463	16.602	10.866	836	71%	40,25
<b>Lodi</b>						
Uomini	11.091	20.688	14.073	1.083	73%	40,25
Donne	9.779	16.918	11.126	856	70%	40,25
<b>Mantova</b>						
Uomini	12.569	22.166	15.287	1.176	69%	40,25
Donne	11.070	18.210	12.186	937	66%	40,25
<b>Pavia</b>						
Uomini	9.962	19.559	13.146	1.011	77%	40,25
Donne	9.458	16.597	10.862	836	71%	40,25
<b>Sondrio</b>						
Uomini	12.413	22.010	15.159	1.166	69%	40,25
Donne	9.340	16.479	10.766	828	71%	40,25
<b>Varese</b>						
Uomini	11.686	21.283	14.562	1.120	71%	40,25
Donne	9.406	16.545	10.820	832	71%	40,25

Nota: i calcoli si riferiscono al caso di lavoratori che iniziano a lavorare a 30 anni e accedono al pensionamento di vecchiaia a 70 anni e 3 mesi. I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

Fonte: Elaborazioni Eùpolis su dati Inps.

### 10.5. Le pensioni dei parasubordinati oggi venticinquenni e l'effetto del tipo di attività lavorativa

Analizziamo ora l'effetto sulla pensione del tipo di attività lavorativa svolta dal parasubordinato, **fissando come provincia di contribuzione la provincia di Milano**. Come nel paragrafo precedente, consideriamo il caso di lavoratori nati il primo gennaio



1986 che iniziano a lavorare a 30 anni e accedono al pensionamento di vecchiaia a 70 anni e 3 mesi.

Le prime righe della tabella 10.7 riportano il caso base, ovvero un lavoratore o una lavoratrice di tipo parasubordinato con contratto di co.co.pro. nella provincia di Milano, che riceve come pensione di vecchiaia circa 1.170 euro mensili se uomo, e circa 920 se donna. Il secondo caso considerato nella tabella è quello di un **collaboratore presso la Pubblica Amministrazione**: mentre per gli uomini la differenza con il caso base è praticamente nulla, per le donne il reddito è, rispetto al caso base, molto più elevato, e la pensione media raggiunta è pari a 1.064 euro mensili, cioè solo leggermente inferiore a quella degli uomini. Questo calcolo riflette il risultato ottenuto per i redditi, e cioè che nella Pubblica Amministrazione le donne collaboratrici guadagnano sostanzialmente quanto gli uomini.

**Tabella 10.7 - La pensione dei parasubordinati nella provincia di Milano per diverse tipologie di attività, generazione 1.1.1986**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione vecchiaia	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>Parasubordinato Milano</b>						
Uomini	12.434	22.030	15.176	1.167	69%	40,25
Donne	10.752	17.891	11.925	917	67%	40,25
<b>Collaboratore PA</b>						
Uomini	12.254	21.850	15.029	1.156	69%	40,25
Donne	13.102	20.241	13.837	1.064	68%	40,25
<b>Collaboratore occasionale</b>						
Uomini	10.937	20.534	9.888	761	48%	40,25
Donne	12.094	19.233	8.948	688	47%	40,25
<b>Venditore porta a porta</b>						
Uomini	15.256	24.853	12.255	943	49%	40,25
Donne	13.586	20.725	9.014	693	43%	40,25
<b>Associato in Partecipazione</b>						
Uomini	8.612	18.209	12.065	928	66%	40,25
Donne	12.695	19.835	13.507	1.039	68%	40,25

Nota: i calcoli si riferiscono al caso di lavoratori che iniziano a lavorare a 30 anni, versano sempre un'aliquota del 26%, e accedono al pensionamento di vecchiaia a 70 anni e 3 mesi. I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

Fonte: Elaborazioni proprie su dati Inps.

Il terzo e il quarto caso considerati nella tabella sono interessanti perché riguardano delle attività, il **collaboratore occasionale** e il **venditore porta a porta**, che “godono” di un'esenzione contributiva per i primi 5.000 euro di reddito (6.410,26 euro nel caso dei venditori porta a porta). Questa esenzione si riflette inevitabilmente nella pensione contributiva: in particolare, nel caso dei venditori porta a porta, sia le donne sia gli uomini hanno un reddito lordo medio più elevato rispetto ai collaboratori, ma ottengono una pensione mensile decisamente inferiore, pari a 943 e 693 euro per uomini e donne rispettivamente.

L'ultimo caso riportato in tabella riguarda gli associati in partecipazione, che rappresentano una categoria particolare: mentre gli uomini hanno un reddito annuale lordo inferiore alla media, e guadagnano una pensione leggermente superiore ai 900

euro, le donne hanno un reddito annuale superiore alla media, e arrivano a guadagnare una pensione di 1.040 euro al mese, come le collaboratrici nella Pubblica Amministrazione.

### 10.6. L'effetto sulla pensione dei parasubordinati oggi venticinquenni di carriere discontinue o miste

Calcoliamo ora **l'effetto che può avere sulla pensione qualche periodo di inattività**. In particolare, consideriamo il caso in cui la carriera del lavoratore (o lavoratrice) parasubordinato con contratto di co.co.pro. con caratteristiche analoghe a quelle presentate nel paragrafo precedente, ma che inizia con 5 anni di ritardo rispetto al caso base (quindi a 35 anni), si interrompe per 5 anni tra i 35 e i 39 anni, oppure si interrompe per 5 anni proprio a 5 anni dal pensionamento. Le differenze nei risultati che si ottengono sull'importo della pensione dipendono da due fattori: il livello di reddito al quale si rinuncia (più basso a età più giovani), e, con effetto opposto, il numero di anni che separano dalla pensione, perché i contributi versati crescono nel tempo per effetto della rivalutazione annuale.

Questi due effetti si compensano quasi esattamente nei casi considerati e presentati nella tabella, dove si calcola **una riduzione nella pensione mensile, rispetto al caso base, di circa 130 euro** in tutti i casi.

**Tabella 103.8 - L'effetto sulla pensione dei parasubordinati della provincia di Milano di carriere discontinue, generazione 1.1.1986**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>Inizio a 35 anni</b>						
Uomini	15.123	22.030	13.428	1.033	61%	35,25
Donne	12.526	17.891	10.438	803	58%	35,25
<b>5 anni di disoccupazione tra i 35 e i 39 anni</b>						
Uomini	12.434	22.030	13.267	1.021	60%	35,25
Donne	10.752	17.891	10.377	798	58%	35,25
<b>5 anni di disoccupazione prima del pensionamento</b>						
Uomini	12.434	22.030	13.327	1.025	60%	35,25
Donne	10.752	17.976	10.424	802	58%	35,25

Nota: il caso base si riferisce a lavoratori che iniziano a lavorare a 30 anni e accedono al pensionamento di vecchiaia a 70 anni e 3 mesi. I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

Fonte: Elaborazioni proprie su dati Inps.

Abbiamo finora considerato il caso limite nel quale i lavoratori sono parasubordinati per tutta la vita lavorativa; è tuttavia importante affiancare l'ipotesi che tale modalità sia utilizzata come canale d'accesso al mercato del lavoro. Con i dati attualmente disponibili, e anche a causa della diffusione relativamente recente di questi contratti, è particolarmente difficile stabilire se questi siano utilizzati in Italia come canale

d'accesso al mondo del lavoro, oppure se siano opportunamente rinnovati, contribuendo così a formare una categoria di lavoratori atipici di lunga durata. Le stime esistenti (Mandrone, 2008) indicano una percentuale compresa tra il 15 e il 20% dei collaboratori che permangono in questa condizione da 6 o più anni, suggerendo che si potrebbe formare un gruppo di collaboratori che rimangono tali per un lungo periodo. Utilizzando la banca dati Whip, Berton et al. (2008) mostrano come tra coloro che nel 1998 avevano un contratto di collaborazione, il 32% nel 2004 ha un contratto da dipendente a tempo indeterminato nel settore privato. E' da notare, tuttavia, che queste stime si basano sul periodo 1998-2004, cioè si riferiscono al periodo di prima introduzione di questo tipo di contratti, ed è quindi impossibile calcolare una durata media nella condizione di parasubordinato.

Utilizzando il data set Inps 2005-2010 per la Lombardia, possiamo calcolare che circa il 57% dei parasubordinati osservati nel 2005 sono ancora parasubordinati nel 2006, e circa il 15% permangono fino al 2010. Con i dati disponibili, non è tuttavia possibile individuare la destinazione seguita dalla carriera del resto del campione: dipendente privato o pubblico, lavoratore autonomo, disoccupato, non più appartenente alla forza di lavoro e così via.

Per evidenziare gli effetti di una carriera "mista" sull'importo della pensione, senza però imporre alcuna ipotesi sulla durata del periodo atipico, prendiamo in considerazione il caso in cui un lavoratore inizi la carriera lavorativa come co.co.pro. e **dopo un certo periodo inizi a lavorare come dipendente**. Ci riferiamo come sempre al caso base di co.co.pro. di Milano, nato nel 1986 che inizia a lavorare a 30 anni e accede al pensionamento a 70 anni e 3 mesi. Nella tabella riportiamo i casi in cui gli anni durante i quali il lavoratore è collaboratore, tutti collocati all'inizio della carriera lavorativa, siano pari a 0 (carriera interamente da dipendente), 5, 10 o 15. **All'aumentare degli anni di collaborazione la pensione finale diminuisce, con un effetto negativo massimo di circa 400 euro mensili per gli uomini, e di circa 300 euro per le donne.**

**Tabella 10.9 - Effetto sulla pensione di un parasubordinato di Milano di una carriera mista con quella da dipendente, generazione 1.1.1986**

	Anni da parasubord.	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione	Pensione mensile	Tasso di sostituzione
Uomini	0	19.818	29.724	26.731	2.056	90%
Donne	0	16.377	20.317	19.203	1.477	95%
Uomini	5	12.434	29.724	25.135	1.933	85%
Donne	5	10.752	20.317	18.023	1.386	89%
Uomini	10	12.434	29.724	23.501	1.808	79%
Donne	10	10.752	20.317	16.915	1.301	83%
Uomini	15	12.434	29.724	21.883	1.683	74%
Donne	15	10.752	20.317	15.822	1.217	78%

Nota: i calcoli si riferiscono al caso di lavoratori che iniziano a lavorare a 30 anni e accedono al pensionamento di vecchiaia a 70 anni e 3 mesi. I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

Fonte: Elaborazioni proprie su dati Inps.

## 10.7. Conclusioni

L'adozione, con la riforma delle pensioni del 1995, del sistema contributivo introduce una prospettiva di piena aderenza tra i contributi versati e le pensioni percepite, che, per quanto chiara e lineare, evidenzia però gli allarmanti effetti pensionistici di un mercato del lavoro in cui si trovano diverse figure di lavoratori atipici. E' senza dubbio ragionevole presumere che la più bassa aliquota contributiva prevista per la maggior parte dei lavoratori atipici, nonché il maggior grado di flessibilità che li caratterizza, non siano stati estranei alla forte dinamica di crescita della diffusione dell'utilizzo di tale figura contrattuale, registrata prima della crisi del 2008. La diffusione di tali nuove modalità di impiego suggerisce quindi la necessità di un approfondimento, soprattutto in relazione alla riduzione della copertura previdenziale che, con l'adozione del sistema contributivo, si manifesta per esse. In un sistema previdenziale non redistributivo come quello che si sta delineando, l'esistenza di categorie di lavoratori particolarmente deboli, specialmente dal punto di vista del reddito, può essere la premessa alla formazione di gruppi di pensionati con risorse inadeguate per l'età anziana. C'è quindi il rischio che si alimenti una categoria di lavoratori la cui pensione sia particolarmente ridotta rispetto a quella media, a causa della coesistenza di una ridotta aliquota contributiva e di un ridotto livello del reddito inseriti all'interno di una carriera che conosce particolari elementi di discontinuità. L'analisi condotta per i lavoratori parasubordinati della Lombardia, evidenzia in particolare i seguenti aspetti:

- la Lombardia risulta essere la regione italiana che assorbe la maggior quota di lavoratori parasubordinati: nel 2010, infatti, circa il 23% dei parasubordinati italiani lavora in Lombardia. Per confronto, si noti che gli occupati in Lombardia rappresentano quasi il 19% del totale italiano, mentre la popolazione residente è circa il 16%.
- i redditi dei lavoratori parasubordinati in Lombardia risultano essere superiori alla media dei parasubordinati italiani: ad esempio calcoliamo che un collaboratore uomo in Lombardia arriva a fine carriera a guadagnare circa 22 mila euro lordi (al lordo anche dei contributi previdenziali), mentre la media italiana, sempre a fine carriera, si assesta intorno a 13 mila euro. Per le donne si registra un differenziale simile, con le lavoratrici parasubordinate lombarde che arrivano a guadagnare 17 mila euro, mentre la media italiana è di circa 12 mila euro. Dal confronto con i redditi dei dipendenti si nota invece che i parasubordinati in Lombardia sono in media meno retribuiti: i dipendenti lombardi, donne e uomini, arrivano, infatti, a guadagnare in media tra i 25 mila e i 30 mila euro rispettivamente.
- dal calcolo delle pensioni per due generazioni di lavoratori che si ritireranno dal mercato del lavoro dopo il 2040 si trova che in generale, sia a causa dei redditi più elevati della media nazionale, sia a causa dell'adeguamento dell'età pensionabile alla speranza di vita previsto dalla legge n. 122 del 2010 e mantenuto dal "decreto Salva Italia" del 2011, le pensioni dei parasubordinati lombardi garantiranno dei tassi di sostituzione compresi tra il 50 e il 70%.
- tra le diverse categorie di lavoratori considerate, si distinguono i casi dei collaboratori occasionali e dei venditori porta a porta, che godendo di esenzioni particolari presso l'Inps maturano pensioni più basse rispetto ai collaboratori a progetto. Una categoria particolare è rappresentata inoltre dagli associati in

partecipazione: tale figura è caratterizzata da un reddito medio maggiore per le donne rispetto agli uomini, quindi, ipotizzando carriere lavorative di pari durata, la pensione per le donne risulta maggiore (13.500 mila euro annui per le donne, 12.000 per gli uomini). E' anche da sottolineare che nella Pubblica Amministrazione i redditi medi di uomini e donne collaboratori assumono valori molto simili, e si traducono in un differenziale di pensione di soli 1.000 euro annui (a svantaggio delle donne).

## APPENDICE – TABELLE AGGIUNTIVE

**Tabella A1 – Co.co.pro., nati nel 1986, inizio carriera a 30 anni e pensionamento di anzianità a 67 anni, per provincia**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>Milano</b>						
Uomini	12.434	22.030	11.925	917	54%	37
Donne	10.752	17.891	9.345	719	52%	37
<b>Bergamo</b>						
Uomini	12.396	21.992	11.901	915	54%	37
Donne	9.864	17.003	8.770	675	52%	37
<b>Brescia</b>						
Uomini	12.303	21.899	11.840	911	54%	37
Donne	9.855	16.994	8.764	674	52%	37
<b>Como</b>						
Uomini	11.946	21.543	11.609	893	54%	37
Donne	9.982	17.121	8.846	680	52%	37
<b>Cremona</b>						
Uomini	11.814	21.410	11.524	886	54%	37
Donne	9.515	16.654	8.543	657	51%	37
<b>Lecco</b>						
Uomini	12.314	21.911	11.848	911	54%	37
Donne	9.463	16.602	8.510	655	51%	37
<b>Lodi</b>						
Uomini	11.091	20.688	11.056	850	53%	37
Donne	9.779	16.918	8.715	670	52%	37
<b>Mantova</b>						
Uomini	12.569	22.166	12.013	924	54%	37
Donne	11.070	18.210	9.551	735	52%	37
<b>Pavia</b>						
Uomini	9.962	19.559	10.324	794	53%	37
Donne	9.458	16.597	8.507	654	51%	37
<b>Sondrio</b>						
Uomini	12.413	22.010	11.912	916	54%	37
Donne	9.340	16.479	8.431	649	51%	37
<b>Varese</b>						
Uomini	11.686	21.283	11.441	880	54%	37
Donne	9.406	16.545	8.473	652	51%	37

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

**Tabella A2 – Co.co.pro., nati nel 1986, inizio carriera a 25 anni e pensionamento di anzianità a 67 anni, per provincia**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>Milano</b>						
Uomini	9.091	22.030	13.159	1.012	60%	42
Donne	7.925	17.891	10.422	802	58%	42
<b>Bergamo</b>						
Uomini	9.053	21.992	13.130	1.010	60%	42
Donne	7.037	17.003	9.742	749	57%	42
<b>Brescia</b>						
Uomini	8.960	21.899	13.059	1.005	60%	42
Donne	7.028	16.994	9.735	749	57%	42
<b>Como</b>						
Uomini	8.604	21.543	12.786	984	59%	42
Donne	7.155	17.121	9.833	756	57%	42
<b>Cremona</b>						
Uomini	8.471	21.410	12.684	976	59%	42
Donne	6.687	16.654	9.474	729	57%	42
<b>Lecco</b>						
Uomini	8.971	21.911	13.068	1.005	60%	42
Donne	6.636	16.602	9.435	726	57%	42
<b>Lodi</b>						
Uomini	7.749	20.688	12.131	933	59%	42
Donne	6.952	16.918	9.677	744	57%	42
<b>Mantova</b>						
Uomini	9.227	22.166	13.263	1.020	60%	42
Donne	8.243	18.210	10.666	820	59%	42
<b>Pavia</b>						
Uomini	6.620	19.559	11.266	867	58%	42
Donne	6.631	16.597	9.431	725	57%	42
<b>Sondrio</b>						
Uomini	9.071	22.010	13.144	1.011	60%	42
Donne	6.513	16.479	9.341	719	57%	42
<b>Varese</b>						
Uomini	8.344	21.283	12.587	968	59%	42
Donne	6.579	16.545	9.392	722	57%	42

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

**Tabella A3 – Co.co.pro., nati nel 1986, inizio carriera a 25 anni e pensionamento di vecchiaia a 70 anni e 3 mesi**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>Milano</b>						
Uomini	9.091	22.030	16.626	1.279	75%	45,25
Donne	7.925	17.891	13.192	1.015	74%	45,25
<b>Bergamo</b>						
Uomini	9.053	21.992	16.590	1.276	75%	45,25
Donne	7.037	17.003	12.345	950	73%	45,25
<b>Brescia</b>						
Uomini	8.960	21.899	16.500	1.269	76%	45,25
Donne	7.028	16.994	12.330	948	77%	45,25
<b>Como</b>						
Uomini	8.604	21.543	16.158	1.243	77%	45,25
Donne	7.155	17.121	12.452	958	76%	45,25
<b>Cremona</b>						
Uomini	8.471	21.410	16.031	1.233	77%	45,25
Donne	6.687	16.654	12.003	923	78%	45,25
<b>Lecco</b>						
Uomini	8.971	21.911	16.511	1.270	76%	45,25
Donne	6.636	16.602	11.954	920	78%	45,25
<b>Lodi</b>						
Uomini	7.749	20.688	15.337	1.180	79%	45,25
Donne	6.952	16.918	12.257	943	77%	45,25
<b>Mantova</b>						
Uomini	9.227	22.166	16.756	1.289	75%	45,25
Donne	8.243	18.210	13.497	1.038	73%	45,25
<b>Pavia</b>						
Uomini	6.620	19.559	14.253	1.096	83%	45,25
Donne	6.631	16.597	11.949	919	78%	45,25
<b>Sondrio</b>						
Uomini	9.071	22.010	16.606	1.277	76%	45,25
Donne	6.513	16.479	11.836	910	79%	45,25
<b>Varese</b>						
Uomini	8.344	21.283	15.909	1.224	77%	45,25
Donne	6.579	16.545	11.899	915	78%	45,25

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.



**Tabella A4 – Nati nel 1986, inizio carriera a 30 anni e pensionamento di anzianità a 67 anni, per tipo di attività**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>CoCoPro</b>						
Uomini	12.434	22.030	11.925	917	54%	37
Donne	10.752	17.891	9.345	719	52%	37
<b>Collaboratore presso PA</b>						
Uomini	12.254	21.850	11.809	908	54%	37
Donne	13.102	20.241	10.867	836	54%	37
<b>Collaboratori Occasionali</b>						
Uomini	10.937	20.534	7.717	594	38%	37
Donne	12.094	19.233	6.976	537	36%	37
<b>Venditore porta a porta</b>						
Uomini	15.256	24.853	9.601	739	39%	37
Donne	13.586	20.725	7.028	541	34%	37
<b>Ass. in Partecipazione</b>						
Uomini	8.612	18.209	9.450	727	52%	37
Donne	12.695	19.835	10.604	816	53%	37

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

**Tabella A5 – Nati nel 1986, inizio carriera a 25 anni e pensionamento di anzianità a 67 anni, per tipo di attività**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>CoCoPro</b>						
Uomini	9.091	22.030	13.159	1.012	60%	42
Donne	7.925	17.891	10.422	802	58%	42
<b>Collaboratore presso PA</b>						
Uomini	8.911	21.850	13.022	1.002	60%	42
Donne	10.275	20.241	12.222	940	60%	42
<b>Collaboratori Occasionali</b>						
Uomini	7.595	20.534	8.184	630	40%	42
Donne	9.267	19.233	7.621	586	40%	42
<b>Venditore porta a porta</b>						
Uomini	11.913	24.853	10.411	801	42%	42
Donne	10.758	20.725	7.683	591	37%	42
<b>Ass. in Partecipazione</b>						
Uomini	5.269	18.209	10.232	787	56%	42
Donne	9.868	19.835	11.911	916	60%	42

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

**Tabella A6 – Nati nel 1986, inizio carriera a 25 anni e pensionamento di vecchiaia a 70 anni e 3 mesi, per tipo di attività**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>CoCoPro</b>						
Uomini	9.091	11.015	16.626	1.279	75%	45,25
Donne	7.925	8.946	12.142	934	68%	45,25
<b>Collaboratore presso PA</b>						
Uomini	8.911	10.925	16.455	1.266	75%	45,25
Donne	10.275	10.120	15.430	1.187	76%	45,25
<b>Collaboratori Occasionali</b>						
Uomini	7.595	12.767	10.436	803	82%	45,25
Donne	9.267	12.117	9.706	747	80%	45,25
<b>Venditore porta a porta</b>						
Uomini	11.913	15.631	13.207	1.016	84%	45,25
Donne	10.758	13.568	9.783	753	72%	45,25
<b>Ass. in Partecipazione</b>						
Uomini	5.269	9.104	12.985	999	71%	45,25
Donne	9.868	9.917	15.043	1.157	76%	45,25

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

**Tabella A7 – Effetto dell'aliquota contributiva sul caso base: co.co.pro. nati nel 1986, inizio carriera a 30 anni e pensione di vecchiaia a 70 anni e 3 mesi.**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione di vecchiaia	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>CoCoPro – caso base</b>						
Uomini	12.434	22.030	15.176	1.167	69%	40,25
Donne	10752	17.891	11.925	917	67%	40,25
<b>Aliquota sempre al 33%</b>						
Uomini	12.434	22.030	18.548	1.427	84%	40,25
Donne	10.752	17.891	14.575	1.121	81%	40,25

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

## APPENDICE – TABELLE AGGIUNTIVE

**Tabella A1 – Co.co.pro., nati nel 1986, inizio carriera a 30 anni e pensionamento di anzianità a 67 anni, per provincia**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>Milano</b>						
Uomini	12.434	22.030	11.483	883	52%	37
Donne	10.752	17.891	8.999	692	50%	37
<b>Bergamo</b>						
Uomini	12.396	21.992	11.460	882	52%	37
Donne	9.864	17.003	8.445	650	50%	37
<b>Brescia</b>						
Uomini	12.303	21.899	11.402	877	52%	37
Donne	9.855	16.994	8.439	649	50%	37
<b>Como</b>						
Uomini	11.946	21.543	11.179	860	52%	37
Donne	9.982	17.121	8.519	655	50%	37
<b>Cremona</b>						
Uomini	11.814	21.410	11.097	854	52%	37
Donne	9.515	16.654	8.227	633	49%	37
<b>Lecco</b>						
Uomini	12.314	21.911	11.409	878	52%	37
Donne	9.463	16.602	8.195	630	49%	37
<b>Lodi</b>						
Uomini	11.091	20.688	10.646	819	51%	37
Donne	9.779	16.918	8.392	646	50%	37
<b>Mantova</b>						
Uomini	12.569	22.166	11.568	890	52%	37
Donne	11.070	18.210	9.197	707	51%	37
<b>Pavia</b>						
Uomini	9.962	19.559	9.942	765	51%	37
Donne	9.458	16.597	8.192	630	49%	37
<b>Sondrio</b>						
Uomini	12.413	22.010	11.471	882	52%	37
Donne	9.340	16.479	8.118	624	49%	37
<b>Varese</b>						
Uomini	11.686	21.283	11.017	847	52%	37
Donne	9.406	16.545	8.159	628	49%	37

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

**Tabella A2 – Co.co.pro., nati nel 1986, inizio carriera a 25 anni e pensionamento di anzianità a 67 anni, per provincia**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>Milano</b>						
Uomini	9.091	22.030	12.672	975	58%	42
Donne	7.925	17.891	10.036	772	56%	42
<b>Bergamo</b>						
Uomini	9.053	21.992	12.644	973	57%	42
Donne	7.037	17.003	9.382	722	55%	42
<b>Brescia</b>						
Uomini	8.960	21.899	12.575	967	57%	42
Donne	7.028	16.994	9.375	721	55%	42
<b>Como</b>						
Uomini	8.604	21.543	12.312	947	57%	42
Donne	7.155	17.121	9.469	728	55%	42
<b>Cremona</b>						
Uomini	8.471	21.410	12.215	940	57%	42
Donne	6.687	16.654	9.124	702	55%	42
<b>Lecco</b>						
Uomini	8.971	21.911	12.584	968	57%	42
Donne	6.636	16.602	9.086	699	55%	42
<b>Lodi</b>						
Uomini	7.749	20.688	11.682	899	56%	42
Donne	6.952	16.918	9.319	717	55%	42
<b>Mantova</b>						
Uomini	9.227	22.166	12.772	982	58%	42
Donne	8.243	18.210	10.271	790	56%	42
<b>Pavia</b>						
Uomini	6.620	19.559	10.849	835	55%	42
Donne	6.631	16.597	9.082	699	55%	42
<b>Sondrio</b>						
Uomini	9.071	22.010	12.657	974	58%	42
Donne	6.513	16.479	8.995	692	55%	42
<b>Varese</b>						
Uomini	8.344	21.283	12.121	932	57%	42
Donne	6.579	16.545	9.044	696	55%	42

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

**Tabella A3 – Co.co.pro., nati nel 1986, inizio carriera a 25 anni e pensionamento di vecchiaia a 70 anni e 3 mesi**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>Milano</b>						
Uomini	9.091	22.030	16.010	1.232	73%	45,25
Donne	7.925	17.891	12.703	977	71%	45,25
<b>Bergamo</b>						
Uomini	9.053	21.992	15.976	1.229	73%	45,25
Donne	7.037	17.003	11.888	914	70%	45,25
<b>Brescia</b>						
Uomini	8.960	21.899	15.889	1.222	73%	45,25
Donne	7.028	16.994	11.874	913	74%	45,25
<b>Como</b>						
Uomini	8.604	21.543	15.560	1.197	74%	45,25
Donne	7.155	17.121	11.991	922	73%	45,25
<b>Cremona</b>						
Uomini	8.471	21.410	15.437	1.187	74%	45,25
Donne	6.687	16.654	11.559	889	75%	45,25
<b>Lecco</b>						
Uomini	8.971	21.911	15.900	1.223	73%	45,25
Donne	6.636	16.602	11.511	885	75%	45,25
<b>Lodi</b>						
Uomini	7.749	20.688	14.769	1.136	76%	45,25
Donne	6.952	16.918	11.803	908	74%	45,25
<b>Mantova</b>						
Uomini	9.227	22.166	16.136	1.241	72%	45,25
Donne	8.243	18.210	12.997	1.000	70%	45,25
<b>Pavia</b>						
Uomini	6.620	19.559	13.725	1.056	80%	45,25
Donne	6.631	16.597	11.506	885	75%	45,25
<b>Sondrio</b>						
Uomini	9.071	22.010	15.991	1.230	73%	45,25
Donne	6.513	16.479	11.398	877	76%	45,25
<b>Varese</b>						
Uomini	8.344	21.283	15.319	1.178	75%	45,25
Donne	6.579	16.545	11.458	881	75%	45,25

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

**Tabella A4 – Nati nel 1986, inizio carriera a 30 anni e pensionamento di anzianità a 67 anni, per tipo di attività**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>CoCoPro</b>						
Uomini	12.434	22.030	11.483	883	52%	37
Donne	10.752	17.891	8.999	692	50%	37
<b>Collaboratore presso PA</b>						
Uomini	12.254	21.850	11.371	875	52%	37
Donne	13.102	20.241	10.464	805	52%	37
<b>Collaboratori Occasionali</b>						
Uomini	10.937	20.534	7.432	572	36%	37
Donne	12.094	19.233	6.717	517	35%	37
<b>Venditore porta a porta</b>						
Uomini	15.256	24.853	9.246	711	37%	37
Donne	13.586	20.725	6.768	521	33%	37
<b>Ass. in Partecipazione</b>						
Uomini	8.612	18.209	9.100	700	50%	37
Donne	12.695	19.835	10.211	785	51%	37

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

**Tabella A5 – Nati nel 1986, inizio carriera a 25 anni e pensionamento di anzianità a 67 anni, per tipo di attività**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>CoCoPro</b>						
Uomini	9.091	22.030	12.672	975	58%	42
Donne	7.925	17.891	10.036	772	56%	42
<b>Collaboratore presso PA</b>						
Uomini	8.911	21.850	12.539	965	57%	42
Donne	10.275	20.241	11.769	905	58%	42
<b>Collaboratori Occasionali</b>						
Uomini	7.595	20.534	7.881	606	38%	42
Donne	9.267	19.233	7.339	565	38%	42
<b>Venditore porta a porta</b>						
Uomini	11.913	24.853	10.026	771	40%	42
Donne	10.758	20.725	7.398	569	36%	42
<b>Ass. in Partecipazione</b>						
Uomini	5.269	18.209	9.853	758	54%	42
Donne	9.868	19.835	11.470	882	58%	42

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

**Tabella A6 – Nati nel 1986, inizio carriera a 25 anni e pensionamento di vecchiaia a 70 anni e 3 mesi, per tipo di attività**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione annuale	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>CoCoPro</b>						
Uomini	9.091	11.015	16.010	1.232	73%	45,25
Donne	7.925	8.946	11.692	899	65%	45,25
<b>Collaboratore presso PA</b>						
Uomini	8.911	10.925	15.845	1.219	73%	45,25
Donne	10.275	10.120	14.859	1.143	73%	45,25
<b>Collaboratori Occasionali</b>						
Uomini	7.595	12.767	10.050	773	79%	45,25
Donne	9.267	12.117	9.347	719	77%	45,25
<b>Venditore porta a porta</b>						
Uomini	11.913	15.631	12.718	978	81%	45,25
Donne	10.758	13.568	9.421	725	69%	45,25
<b>Ass. in Partecipazione</b>						
Uomini	5.269	9.104	12.504	962	69%	45,25
Donne	9.868	9.917	14.486	1.114	73%	45,25

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.

**Tabella A7 – Effetto dell'aliquota contributiva sul caso base: co.co.pro. nati nel 1986, inizio carriera a 30 anni e pensione di vecchiaia a 70 anni e 3 mesi.**

	Reddito iniziale	Reddito finale	Pensione di vecchiaia	Pensione mensile	Tasso di sostituzione	Anni di attività
<b>CoCoPro – caso base</b>						
Uomini	12.434	22.030	14.613	1.124	66%	40,25
Donne	10752	17.891	11.483	883	64%	40,25
<b>Aliquota sempre al 33%</b>						
Uomini	12.434	22.030	18.548	1.427	84%	40,25
Donne	10.752	17.891	14.575	1.121	81%	40,25

Nota: I redditi, in euro 2010, sono riportati al lordo dei contributi previdenziali, e il tasso di sostituzione è quindi lordo.





## Conclusioni

Il percorso articolato di ricerca che si è presentato in queste pagine ha focalizzato il rapporto tra giovani e lavoro e le ricadute di questa relazione sul futuro previdenziale delle giovani generazioni.

In estrema sintesi i principali punti di attenzione emersi riguardano.

- Una diversa transizione tra giovinezza e adultità che concerne le attuali generazioni giovani rispetto a quella esperita da quelle oggi adulte. In particolare emerge una generazione non “ferma” immobile, ma che certamente affronta e paga una profonda crisi economica finanziaria che dal 2008 ha avuto un pesante impatto sul mondo del lavoro.
- Tra le diverse transizioni giovinezza – età adulta una tra le più delicate concerne il passaggio dalla scuola al lavoro. Il nodo critico è il rapporto tra adeguatezza della formazione e domande di professioni e professionalità che qualificano il territorio regionale. Come visto il *mismatch* tra domanda offerta chiama in causa diverse responsabilità: quelle di un sistema formativo in perenne riforma, ma non ancora in grado di cogliere le esigenze del mercato del lavoro e forse anche una debolezza del sistema imprenditoriale incapace di indicare chiaramente quali sono profili, skills richieste oggi ad un giovane (e non solo) che si affacci al lavoro o intenda rientrarvi.
- La situazione dell’occupazione dei giovani lombardi è migliore di quella dei coetanei italiani, ma desta preoccupazione. Se da una parte i livelli di disoccupazione giovanile sono ritornati ai livelli di 15 anni fa, dall’altra la qualità del lavoro (in termini di instabilità) non è semplice e richiede un’analisi attenta della sua composizione. Sono più flessibili i giovanissimi, ma spesso con chances maggiori di essere assorbiti in un lavoro a tempo indeterminato grazie ad istituti come l’apprendistato. I giovani adulti sono percentualmente più occupati stabilmente, segno anche del fatto che per molti la flessibilità dei primi anni di lavoro non si traduce in precarietà perenne ma rappresenta la modalità di ingresso nel mercato del lavoro, tuttavia è da rilevare una percentuale del 15% circa che si trova ancora in questa situazione di incertezza e data l’età sono più esposti al rischio di trovarsi intrappolati in tale condizione.
- Il settore produttivo di impiego e il titolo di studio sono due variabili importanti rispetto alla natura flessibile o stabile del lavoro dei giovani. È soprattutto nel terziario e nella Pubblica Amministrazione che si fa ricorso con maggiore intensità a contratti atipici, mentre settori più tradizionali accolgono forza lavoro secondo le modalità più tutelate. Inoltre è più probabile che un giovane laureato sia precario rispetto ad un giovane diplomato, elemento però da riconnettere ai settori di impiego e di attrazione delle diverse tipologie di capitale umano.

- Occorre un'analisi ancora più approfondita sulle storie delle carriere professionali dei giovani (che in queste pagine non è stata condotta ma che potrebbe rappresentare l'evoluzione del presente lavoro) per capire effettivamente quanto l'atipicità del lavoro sia una risorsa per entrare nel mercato del lavoro e quanto una trappola che espone ad ulteriori situazioni di vulnerabilità sociali.
- La crisi economica infine ha mostrato come il mondo del lavoro sia nettamente diviso tra chi è protetto ampiamente e chi non gode di nessuna, o scarsa protezione, approfondendo il gap tra questo due cluster di lavoratori. In particolari i giovani sono risultati più deboli sia quando si trovano in condizioni lavorative atipiche che non vengono rinnovate sia quando da assunti rappresentano i soggetti più deboli nella scelta di trattenere e chi espellere dai processi produttivi. Elementi questi che richiedono un necessario ripensamento di quali reti sociali di sicurezza è possibile attivare nei periodi di inattività o tra un lavoro e l'altro.
- A livello europea le tendenze emergenti, in materia di lavoro, degli ultimi 15 anni si sono indirizzate verso un modello universalistico selettivo (generalizzazione della copertura a tutta la popolazione senza filtri di natura occupazionale o categoriale, concentrandosi solo sull'effettivo bisogno), un'armonizzazione delle prestazioni categoriali (rete di sicurezza unificata come base per il sostegno al reddito) e la definizione di trasferimenti aggiuntivi e mirati (ad esempio per le madri lavoratrici). Accanto a ciò si sono sviluppate formule *make work pay* per scoraggiare la dipendenza dalle prestazioni e incoraggiare la partecipazione lavorativa: sono infatti previsti programmi di condizionalità e attivazione, che uniscono le prestazioni di integrazione del reddito e la partecipazione lavorativa (o almeno lo sforzo di partecipare al mercato del lavoro – *workfare* - o al sistema formativo - *learnfare*), in sintesi il sussidio è vincolato alla partecipazione a corsi di riqualificazione ma soprattutto all'accettare lavori con retribuzioni in linea con l'ammontare economico del sussidio stesso.
- Per quanto concerne l'aspetto previdenziale la riforma delle pensioni del 1995, del sistema contributivo introduce una prospettiva di piena aderenza tra i contributi versati e le pensioni percepite, che, per quanto chiara e lineare, evidenzia però gli allarmanti effetti pensionistici di un mercato del lavoro in cui si trovano diverse figure di lavoratori atipici. E' senza dubbio ragionevole presumere che la più bassa aliquota contributiva prevista per la maggior parte dei lavoratori atipici, nonché il maggior grado di flessibilità che li caratterizza, non siano stati estranei alla forte dinamica di crescita della diffusione dell'utilizzo di tale figura contrattuale, registrata prima della crisi del 2008. La diffusione di tali nuove modalità di impiego suggerisce quindi la necessità di un approfondimento, soprattutto in relazione alla riduzione della copertura previdenziale che, con l'adozione del sistema contributivo, si manifesta per esse. In un sistema previdenziale non redistributivo come quello che si sta delineando, l'esistenza di categorie di lavoratori particolarmente deboli, specialmente dal punto di vista del reddito, può essere la premessa alla formazione di gruppi di pensionati con risorse inadeguate per l'età anziana. C'è quindi il rischio che si alimenti una categoria di lavoratori la cui pensione sia particolarmente ridotta rispetto a quella media, a causa della coesistenza di una ridotta aliquota contributiva e di un ridotto livello del reddito inseriti all'interno di una carriera che conosce particolari elementi di discontinuità. L'analisi condotta per i lavoratori parasubordinati della Lombardia, evidenzia in particolare i seguenti aspetti.

- La Lombardia risulta essere la regione italiana che assorbe la maggior quota di lavoratori parasubordinati: nel 2010, infatti, circa il 23 % dei parasubordinati italiani lavora in Lombardia. Per confronto, si noti che gli occupati in Lombardia rappresentano quasi il 19 % del totale italiano, mentre la popolazione residente è circa il 16 %.
- I redditi dei lavoratori parasubordinati in Lombardia risultano essere superiori alla media dei parasubordinati italiani: ad esempio calcoliamo che un collaboratore uomo in Lombardia arriva a fine carriera a guadagnare circa 22 mila euro lordi (al lordo anche dei contributi previdenziali), mentre la media italiana, sempre a fine carriera, si assesta intorno a 13 mila euro. Per le donne si registra un differenziale simile, con le lavoratrici parasubordinate lombarde che arrivano a guadagnare 17 mila euro, mentre la media italiana è di circa 12 mila euro. Dal confronto con i redditi dei dipendenti si nota invece che i parasubordinati in Lombardia sono in media meno retribuiti: i dipendenti lombardi, donne e uomini, arrivano infatti a guadagnare in media tra i 25 mila e i 30 mila euro rispettivamente.
- Dal calcolo delle pensioni per due generazioni di lavoratori che si ritireranno dal mercato del lavoro dopo il 2040 si trova che in generale, sia a causa dei redditi più elevati della media nazionale, sia a causa dell'adeguamento dell'età pensionabile alla speranza di vita previsto dalla legge n. 122 del 2010, le pensioni dei parasubordinati lombardi garantiranno dei tassi di sostituzione compresi tra il 50 e il 70 %.
- Tra le diverse categorie di lavoratori considerate, si distinguono i casi dei collaboratori occasionali e dei venditori porta a porta, che godendo di esenzioni particolari presso l'Inps maturano pensioni più basse rispetto ai collaboratori a progetto. Una categoria particolare è rappresentata inoltre dagli associati in partecipazione: tale figura è caratterizzata da un reddito medio maggiore per le donne rispetto agli uomini, quindi, ipotizzando carriere lavorative di pari durata, la pensione per le donne risulta maggiore (13 mila euro annui per le donne, 11.500 per gli uomini). E' anche da sottolineare che nella Pubblica Amministrazione i redditi medi di uomini e donne collaboratori assumono valori molto simili, e si traducono in un differenziale di pensione di 1.000 euro annui (a svantaggio delle donne).

Questi i principali punti emersi dall'indagine, emerge con forza come il tema della riforma delle pensioni si connetta strettamente a quello della riforma del lavoro: in un sistema come è ormai quello attuale dove la possibilità di accedere alla pensione e l'entità dell'assegno percepito è strettamente connesso agli anni di lavoro svolti e al peso dei contributi versati.

Le vie di riforma del mercato del lavoro sono diverse e hanno come responsabilità principale il livello centrale dello Stato. In via conclusiva si riportano quindi alcune delle principali proposte oggi al centro del dibattito.

#### *Alcune spunti di prospettiva per la riforma del mercato del lavoro*

Affrontare le questioni aperte evidenziate dai nodi di criticità sopraelencati, prevedere le prospettive future, gli andamenti delle possibili linee di azione, o addirittura suggerire interventi rispetto al tema giovani e mercato del lavoro - inteso in senso lato a partire dalla formazione, passando dall'ingresso sul mercato, per finire con la stabilizzazione del rapporto di impiego – non è cosa semplice ed immediata.

Da un lato, infatti, si sconta il problema dell'ordinamento legislativo italiano per cui alcune materie sono di competenza prettamente statale o in regime di concorrenza (lo Stato stabilisce la cornice, gli enti locali modalità e strumenti nel rispetto dei vincoli imposti), dall'altro si registra un certo disordine di ruoli e sovrapposizione di competenze che coinvolgono tutti i livelli dell'apparato amministrativo (le normative a livello statale, la formazione professionale per le regioni, il mercato del lavoro per le province) creando spesso confusione e difficoltà pratiche; senza dimenticare in primo luogo diverse buone prassi che altrove funzionano (come osservato per le politiche giovanili di alcuni stati europei) probabilmente non sono replicabili nel contesto italiano o lombardo, in secondo luogo, che eventuali politiche o interventi si situano in un contesto di scarsità di risorse tanto economiche quanto di tempo (per un disoccupato il permanere in stato di disoccupazione è negativo sia perché intacca i livelli di conservazione di reddito, sia perché mina la sua identità sociale, ma anche perché porta a un deterioramento delle competenze professionali, complicando in seguito la ricollocazione sul mercato del lavoro).

Per quanto concerne il mercato del lavoro la prima segnalazione che è doveroso evidenziare è che una eventuale riforma dell'ordinamento compete al legislatore nazionale che definisce le fattispecie contrattuali vigenti, modi e tempi del rapporto di impiego, le sanzioni per chi viola la legge, lasciando una parte di contrattazione al rapporto delle parti sociali (pur evidenziando il "cosa" è passibile di contrattazione e sottolineando il rispetto di alcuni vincoli); secondo motivo degno di nota è che la questione della riforma del mercato del lavoro è in agenda da diversi anni (vedi legge Treu e poi Biagi) e ha stimolato il confronto di molti esperti che hanno formulato svariate proposte di riforme strutturali sia a livello di sistema (incontro domanda-offerta, ruolo delle istituzioni pubbliche, ammortizzatori sociali) sia più specifiche (contratto unico, diritti e tutele dei contratti flessibili, apprendistato, agevolazioni fiscali).

Di seguito si presenta una sintetica panoramica delle posizioni emergenti rispetto alle riforme del mercato del lavoro che considerino sia i canali di ingresso sia le tutele per i più giovani e per il lavoratori atipici.

La prima linea che emerge è quella su contratto unico (per tutti coloro che hanno un'occupazione) e ammortizzatore unico (per tutti coloro che sono stati espulsi dal mercato del lavoro): poiché si sta diffondendo una sensibilità rispetto alla necessità di tutelare coloro che attualmente non lo sono (in particolare gli atipici) quando vengono espulsi dal mercato del lavoro, è ipotizzabile anche la diffusione di una sensibilità rispetto alla tutela di questi soggetti all'interno del mercato del lavoro. Gli elementi comuni alle proposte di contratto unico sono:

- la necessità di ridurre le tipologie contrattuali presenti sul mercato italiano (attualmente sono 48);
- la necessità di avere un periodo di prova più lungo;
- garantire una certa forma di stabilità.

Certo non è di semplice automatica attivazione, infatti, tale riforma dovrebbe valere solo per coloro che entrano nel mercato del lavoro per la prima volta oppure per tutti i

lavoratori? E nel secondo caso, come fare per distinguere i lavoratori autonomi dai “falsi dipendenti”?

Nell’alveo delle riforme sul contratto unico si situa la proposta di Tito Boeri e Pietro Garibaldi:

- il contratto unico è a tempo indeterminato da subito, basato su una fase di inserimento e una di stabilizzazione.; la fase di inserimento dura fino a tre anni, nel primo anno il licenziamento è libero, nel secondo e nel terzo anno è prevista solo una tutela economica in caso di licenziamento. A partire dal terzo anno il contratto unico viene regolato dalla disciplina dei licenziamenti oggi in essere (art. 18);
- si prevede l’istituzione di un salario minimo nazionale da applicare a ogni prestazione di lavoro, valido anche per il lavoro a progetto.
- l’aliquota previdenziale è del 33 per cento anche per le collaborazioni a progetto.

Tale proposta sarebbe limitata ai nuovi ingressi sul mercato del lavoro (ci sarebbe pertanto una fase di compresenza tra vecchi e nuovi contratti) ma necessita di ulteriori strumenti di adattamento poiché è ipotizzabile che, intervenendo solo su alcune fattispecie contrattuali, aumenti contestualmente l’uso delle altre fattispecie (specialmente per quanto riguarda il lavoro subordinato che sarebbe più economico in termini di costo del lavoro).

Una seconda proposta di riforma è quella di Pietro Ichino relativa al passaggio verso un sistema di flexsecurity, quindi riguardante non solo il mercato del lavoro ma anche chi da esso è escluso. Essa prevede:

- Tutti i nuovi rapporti di lavoro, esclusi stagionali e occasionali (se basati su vere necessità produttive e organizzative), si costituiscono con un contratto a tempo indeterminato, ma i primi sei mesi sono un periodo di prova;
- la contribuzione previdenziale è uguale per tutti i nuovi rapporti, basata sulla media ponderata della contribuzione attuale di subordinati e parasubordinati (rispettivamente 33% e 25%);
- alla fine del periodo di prova si applica la protezione prevista dall’articolo 18 (come nella proposta Boeri-Garibaldi ma prima in termini di tempo) per il licenziamento disciplinare, discriminatorio o per motivo illecito; invece, in caso di licenziamento per motivi economici o organizzativi, il lavoratore riceve dall’impresa un indennizzo proporzionale all’anzianità di servizio;
- e infine prevista un’assicurazione contro la disoccupazione ispirata al modello scandinavo: la durata del sussidio è pari alla durata del rapporto di lavoro e al massimo di quattro anni, l’ammontare è il 90% dell’ultima retribuzione per il primo anno e decresce costantemente fino al 60% del quarto anno; tale assicurazione è condizionata alla disponibilità del lavoratore a seguire attività di riqualificazione professionale, è affidata a enti bilaterali ma anche del settore privato, ed è finanziata dalle imprese secondo un meccanismo di bonus/malus (chi licenzia di più paga di più).

Uno degli elementi critici della proposta Ichino è certamente relativo a costi, che paiono essere piuttosto cospicui, specialmente rispetto ai costi per le imprese che devono finanziare il regime assicurativo contro la disoccupazione (anche attivando servizi di

outplacement nel più breve tempo possibile per risparmiare); inoltre si pone il problema dei comportamenti opportunistici dei lavoratori (che potrebbero trovare più conveniente non lavorare avendo un sussidio anziché lavorare per guadagnare un salario in linea con il reddito ricavato dal sussidio stesso), ma anche delle imprese (che potrebbero mascherare licenziamenti discriminatori come licenziamenti con giustificato motivo oggettivo).

Non direttamente legata al contratto unico, ma riguardante più precisamente i licenziamenti e l'estensione delle tutele dei parasubordinati, la proposta formulata da Marco Leonardi e Massimo Pallini che prevede:

- all'atto del licenziamento individuale per motivo oggettivo, il datore di lavoro deve offrire al lavoratore un'indennità prevista e quantificata per legge, il lavoratore è libero di accettarla oppure di rifiutarla e impugnare davanti al giudice il licenziamento (perdendo il diritto all'immediata erogazione dell'indennizzo);
- le garanzie vengono estese ai parasubordinati, definiti come tali basandosi su elementi economico-organizzativi e non più attraverso il concetto di etero direzione (sempre di difficile definizione): si considerano pertanto parasubordinati tutti coloro che prestano il loro lavoro per un'organizzazione imprenditoriale e non offrono autonomamente i loro servizi direttamente sul mercato.

Una terza proposta di legge è quella firmata Damiano-Madia che introduce il Contratto Unico di Inserimento Formativo (CUIF) come contratto privilegiato di ingresso sul mercato del lavoro, modellato sul contratto di apprendistato. Si tratta di "un percorso incentivato affinché i datori di lavoro, dopo un periodo a tempo determinato, di massimo tre anni, convertano il contratto del lavoratore in un tempo indeterminato... maggiore è la permanenza (e la formazione) in azienda del lavoratore, maggiori saranno gli incentivi." (Madia, AREL 3/2011).

Gli incentivi riguardano le aliquote sul costo del lavoro, sia durante il periodo formativo (sgravi contributivi) sia dopo la trasformazione del contratto in tempo indeterminato (per un primo tempo, fino a che le aliquote non vanno a regime); allo stesso tempo è prevista una ri-regolamentazione delle altre forme di rapporto di lavoro.

Il tema degli incentivi è molto dibattuta anche tra chi non propone una riforma strutturale del mercato del lavoro: infatti, attualmente, si registra una forte differenza economica tra i tipi di contratto a cui un imprenditore può fare ricorso, per incentivare le assunzioni si può rendere più onerosi i contratti flessibili, oppure rendere economicamente più convenienti le assunzioni; la leva fiscale può funzionare tanto quanto una riforma strutturale.

**Tabella 1 riepilogativa delle proposte di legge di riforma del mercato del lavoro**

	DDL n. 1481/09 Ichino + 34 (sperimentazione <i>flexsecurity</i> )	DDL n. 1873/09 Ichino + 53 artt. 2119-2120 (nuovo Codice del lavoro)	PDL n. 2630/09 Madia Miglioli Gatti (C.U.I.F.)	DDL n. 2000/10 Nerozzi (modellato sul progetto Boeri-Garibaldi)
Area di applicaz.:- imprese	Tutte le imprese che si impegnano nella sperimentazione con il <i>contratto collettivo di transizione</i>	Tutte le imprese >15 dipendenti; per quelle <16 si prevede estensione successiva a costo compensato	Tutte le imprese	Tutte le imprese
Area di applicaz.:- lavoratori	Tutti i nuovi assunti in posizione di dipendenza economica (*)	Tutti i nuovi assunti in posizione di dipendenza economica (*)	Tutti i nuovi assunti in posizione di dipendenza economica (*)	Tutti i nuovi assunti in posizione di dipendenza economica (*)
Denominazione	Contratto di lavoro dipendente	Contratto di lavoro dipendente	CUIF – Contratto unico di inserim. formativo	CUI – Contratto unico di ingresso
Come il ddl si propone di superare il dualismo del mercato del lav.	Tutti i nuovi contratti di lav. dipendente (*) – di qls. tipo – sono a <i>tempo indeterminato</i> con nuova disc. lic. (salvo stagionali, sostituzioni, e pochi altri casi di contr. a termine)	Tutti i nuovi contratti di lav. dipendente (*) – di qls. tipo – sono a <i>tempo indeterminato</i> con nuova disc. lic. (salvo stagionali, sostituzioni, e pochi altri)	L'unica alternativa al contratto normale e a casi ristretti di contr. a termine è il <i>CUIF, contratto a causa mista di durata fino a 3 anni</i>	L'unica alternativa al contr. lav. normale e a casi ristretti di contr. a termine è il <i>CUI, contratto a t. indeterminato, con protezione crescente</i>
Possibilità di assunzione con contratti diversi	Contratto a termine nei soli casi previsti Co.co.co. o lav. a prog. solo sopra i 40.000 euro annui	Contratto a termine nei soli casi previsti Co.co.co. o lav. a prog. solo sopra i 40.000 euro annui	Contratto a termine nei soli casi previsti Co.co.co. o lav. a prog. solo sopra € 40.000	Contratto a termine con restrizioni Co.co.co. o lav. a prog. solo sopra i 30.000 euro annui
Protezione contro licenziamento discriminatorio	Controllo giudiziale pieno, con nullità del licenziamento e reintegraz. (art.18)	Controllo giudiziale pieno, con nullità del licenziamento e reintegraz. (art.18)	Controllo giudiziale pieno, con nullità del licenziamento e reintegraz. (art.18)	Controllo giudiziale pieno, con nullità del licenziamento e reintegraz. (art.18)
Disciplina del licenziamento disciplinare	Controllo giudiziale pieno, con risarcim. e/o reintegraz. a discrezione del giud.	Controllo giudiziale pieno, con risarcim. e/o reintegraz. a discrezione del giudice	Controllo giudiziale pieno, con risarcim. e reintegrazione secondo art. 18 S.L.	Controllo giudiziale pieno, con risarcim. e reintegrazione secondo art. 18 S.L.
Disciplina del licenziamento economico	Indennità di licenz. (1 mese per anno anz.) + tratt. complementare di disoccupazione a carico dell'impresa (v. sotto)	Indennità di licenz. (1 mese per anno anz.) + tratt. compl. disoccupazione a carico dell'impresa (v. sotto)	La prima fase (<3a.) è contratto a termine, con libertà di scelta delle parti circa la convers. in rapporto regolare; poi art. 18 S.L.	Indennità di licenz. pari a 5 gg. per mese di anzianità, fino al limite massimo dei 3 anni; poi art. 18 S.L.
Durata massima di applicazione della nuova disciplina della stabilità	Dal 21° anno di anzianità si applica una presunzione di discriminazione per età (il datore deve dimostrare la necessità del lic.)	Dal 21° anno di anzianità si applica una presunzione di discriminazione per età (il datore deve dimostrare la necessità del lic.)	3 anni, con incentivo alla trasformazione a tempo indeterminato, poi si applica art. 18	3 anni per la fase iniziale a stabilità crescente, poi prosegue a t. indeterminato con applicaz. art. 18
Trattamento di disoccupazione al termine (base attuale + tratt. complementare a carico impresa)	Primo anno 90% con tetto 36.000 euro, poi decresc. per altri 3 anni: 80%, 70%, 60%	Primo anno 90% con tetto 36.000 euro, poi decresc. per altri 2 anni: 80% e 70%	Accesso al trattamento di disoccupazione oggi vigente (non è previsto tratt. complementare)	Accesso al trattamento di disoccupazione oggi vigente (non è previsto tratt. complementare)
Cassa integrazione guadagni	Non viene modificata	Garanzia 80% per i lav. di tutti i settori; assic. Inps obbligatoria per az. industriali, facoltativa per az. degli altri settori	Non viene modificata	Non viene modificata
Retribuzione oraria minima	Non è prevista	<i>Determinata dal Governo su proposta del Cnel</i>	<i>Non è prevista</i>	Determinata dal Governo su proposta del Cnel

Fonte: [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)

Il secondo pilastro delle riforme che prevedono un contratto unico è la riforma degli ammortizzatori sociali (da cui oggi sono esclusi gran parte dei giovani). Boeri sostiene la necessità di interventi uguali per tutti (dipendenti e parasubordinati, grandi e piccole imprese), inoltre tali interventi devono essere visti come misure di politica industriale e non a fini sociali (come invece è stato soprattutto con gli ammortizzatori in deroga che hanno anche il risvolto negativo di deresponsabilizzare le imprese rispetto al proprio operato).

Il vantaggio della proposta Ichino è proprio questo: tiene insieme la riforma della disciplina del rapporto e la riforma degli ammortizzatori sociali.

Inoltre, la scelta di collocare per intero il costo del nuovo sistema di ammortizzazione sociale sulle imprese non è una scelta riferita alla scarsità di risorse pubbliche: si tratta infatti di un presupposto essenziale affinché il nuovo sistema possa funzionare, vincolando gli imprenditori al sostegno del reddito dei lavoratori licenziati li costringerebbe ad attivarsi per trovare al disoccupato un nuovo impiego il più rapidamente possibile (altrimenti i costi sarebbero tutti a carico dell'imprenditore stesso).

### *Il ruolo dell'apprendistato e la 167/2011*

Recentemente ha riscosso attenzione la discussione in merito al ruolo dell'apprendistato, ormai indicato da molti esperti come lo strumento più adatto per favorire l'ingresso dei giovani sul mercato del lavoro: uno strumento "vecchio" (perché presenti da molti anni nell'ordinamento italiano) ma allo stesso tempo nuovo (in un mercato in continua evoluzione consente flessibilità in ingresso e una stabilizzazione relativamente rapida).

Essenzialmente sono due i motivi per cui il contratto di apprendistato: essendo un contratto a causa mista unisce l'aspetto lavorativo (reddito e contribuzione per l'apprendista, necessità organizzative per l'imprenditore) con quello formativo (permette all'apprendista di apprendere quanto è realmente utile al proprio lavoro, consente all'imprenditore di trasmettere quel sapere pratico utile nei processi produttivi dell'azienda); inoltre è un contratto giuridicamente a tempo indeterminato (vedi 167/2011) ma con una sorta di periodo di prova iniziale, per cui tiene insieme le necessità dell'individuo, ovvero accesso rapido sul mercato del lavoro e stabilizzazione grazie all'accesso alle tutele dei lavoratori dipendenti standard (in un tempo prestabilito dalla contrattazione delle parti sociali e in base al tipo di apprendistato – alta formazione, professionalizzante, qualifica e diploma professionale – ma in linea di massima compreso fra i due e i quattro anni), con quelle delle imprese (flessibilità iniziale nel rapporto di impiego al fine di capire se il lavoratore è idoneo o meno).

Se si decide che l'apprendistato debba essere il canale di ingresso privilegiato per i giovani sul mercato del lavoro, occorre tenere presente che altri tipi di rapporto (stage, tirocini, collaborazioni varie) sono concorrenziali all'apprendistato e vengono privilegiati perché economicamente più convenienti e giuridicamente meno impegnativi; pertanto sarebbe opportuno intervenire al fine di evitare che tali rapporti di impiego ostacolino, da un lato, lo strumento dell'apprendistato e, dall'altro, vengano utilizzati in maniera impropria.

Da non sottovalutare infine, come l'apprendistato sia uno strumento su cui può intervenire anche il livello regionale poiché la formazione professionale è di



competenza esclusiva delle regioni, infatti l'articolo 3 comma 2 della 167/2011 (Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale) dice che "La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", nel rispetto dei contratti collettivi e di alcuni principi quali la definizione di un monte ore di formazione che rispetti gli standard formativi minimi (vedi d. lsg. 226/2005), di cui sono già definite 21 figure professionali triennali e 21 quadriennali (vedi Accordo in Conferenza Unificata del 29 luglio 2011) a cui le regioni collaborano per l'aggiornamento.

Inoltre (art. 4, Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, comma 4) "Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere" che consente alla regione di stabilire le modalità per cui viene rilasciato l'attestato di qualifica professionale: in sintesi. Le regioni sono competenti a predisporre l'offerta formativa pubblica sui contenuti di base e trasversali della formazione (durata massima di 120 ore nell'arco del triennio).

Anche per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 5) è previsto (commi 2 e 3) che la determinazione di regolamentazione e la durata per i percorsi di alta formazione sia rimessa alle regioni solo per quanto concerne la formazione (in accordo con le parti sociali e le università).

Secondo Tiraboschi (Adapt, 7 dicembre 2011) la forza della nuova normativa sull'apprendistato risiede in primo luogo nel fatto che disciplina anche le due tipologie di apprendistato considerate "minori" nella pratica e spesso ignorate dalle parti sociali (apprendistato per la qualifica e apprendistato per l'alta formazione).

In secondo luogo introduce due elementi innovativi: "la scelta del sistema retributivo basato non più sul metodo del sottoinquadramento ma sulla percentualizzazione; il recepimento della norma che consente di finanziare i percorsi formativi aziendali con i fondi paritetici interprofessionali".

La percentualizzazione è un tema molto discusso e sentito presso i datori di lavoro, poiché negli altri paesi europei spesso le aliquote per i contratti di apprendistato sono più basse che in Italia e in qualche maniera l'idea sottostante è che parte delle retribuzione venga corrisposta in formazione; la percentualizzazione "consente di legare l'ammontare della retribuzione alle competenze e all'autonomia sempre maggiori che via via l'apprendista acquisisce", inoltre le percentuali sono differenziate per le tre tipologie poiché per il primo e il terzo livello, durante il rapporto, si può acquisire anche un titolo di studio.

In sintesi le strade percorribili sono diverse e il dibattito e le scelte che verranno fatte dovranno risolvere il non facile nodo di un mercato del lavoro flessibile ma non precario e la copertura previdenziale per una generazione che rischia di dover affrontare dopo una giovinezza "frammentata" una vecchiaia esposta a rischi di povertà.



## *Bibliografia*

Andersen, J. e Immergut, E. (2007) 'Sweden: After Social Democratic Hegemony' in E. Immergut, K. Anderson e I. Schultze (eds.) *The Handbook of Western European Pension Politics*. Oxford: Oxford University Press, 349-95.

Anderson, J. (2011) "Denmark: The Silent Revolution towards a Multipillar Pension System" in Ebbinghaus, B. *The Varieties of Pension Governance. Pension Privatization in Europe*, Oxford University Press, Oxford.

Arnett, J. J. (2004). *Emerging Adulthood. The winding road from the late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press.

Arza, C. (2007) "Changing European Welfare: The New Distributional Principles of Pension Policy" in Arza, C. e Kohli, M. (eds.) *Pension Reform in Europe, Policies and Outcomes*, Routledge, London, pp. 109-131.

Banca Mondiale World Bank (1994) *Averting the Old Age Crisis*, World Bank, Washington D.C.

Barbieri, P., & Scherer, S. (2005). *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*. Stato e mercato (74), 291-321.

Barr, N. (2004) "Pensions, Challenges and Choices: What next??" *The First Report of the Pensions Commission*, TSO, London.

Barr, N. e Diamond, P. (2006) "The Economics of Pensions", *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 22, No. 1, pp. 1-14.

Beetsma, R. e H. Oksanen (2007), "Pension Systems, Ageing and the Stability and Growth Pact", *European Economy, Economic Papers*, No. 289.

Benasayag, M., & Schmit, G. (2004). *L'epoca delle passioni tristi*. Milano: Feltrinelli.

Berton F., Devicienti F. e Pacelli L. (2008), "Temporary jobs: Port of entry, Trap, or just Unobserved Heterogeneity?", *LABOR Working Paper* n. 79.

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

Boeri T. e Garibaldi P. (2006), "Dal vicolo cieco alla stabilità", *www.lavoce.info* del 11/06.

Boeri, T. e Brugiavini, A. (2007) "Non e' l'ultima sigaretta, forse neanche la penultima", articolo su *www.lavoce.info* del 23 Luglio 2007.

Boeri, T., & Garibaldi, P. (2011). <http://www.lavoce.info/lavocepuntoinfo/autori/>. Tratto il giorno settembre 20, 2011 da *La Voce*: <http://www.lavoce.info>

Bonenkamp, J. (2007) 'Measuring lifetime redistribution in Dutch occupational pensions', *CPB No 81 June 2007*

Bonini, R. (2007). *La transizione all'età adulta: prospettive sociologiche emergenti dalle ricerche italiane*. (R. Bonini, & L. Guizzardi, A cura di) *Sociologia e politiche sociali*, 10 (2), 115-131.

Bonini, R., & Guizzardi, L. (2007). *Diventare adulti: un nuovo diritto?* Sociologia e politiche sociali, 10 (2).

Bonoli (2000) *The Politics of Pension Reforms: institutions and policy Change in Western Europe*, Cambridge University Press, Cambridge.

Bonoli, G. (2003) "Two World of Pension Reform in Western Europe", *Comparative Politics*, Vol. 35, No. 4, pp. 399-416.

Bonoli, G. (2005) "The Politics of the New Social Policies, Providing Coverage Against New Social Risks in Mature Welfare States" *Policy and Politics*, Vol. 33, No. 3, pp.431-449.

Borella M. e G. Segre (2009) "Le pensioni dei lavoratori parasubordinati: prospettive dopo un decennio di gestione separata", *Politica Economica*, anno XXV, n. 1.

Borella M. e G. Segre (2010) "Povera pensione dei parasubordinati", [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info) del 02/11.

Bovenberg, L. e van Ewijk, C. (2010) 'Designing the pension system: Conceptual framework, mimeo', Netspar.

Bridgen, P. E Meyer, T. "Britain: Exhausted Voluntarism – The Evolution of a Hybrid Pension Regime" in Ebbinghaus, B. (ed.) *The Varieties of Pension Governance. Pension Privatization in Europe*, Oxford University Press, Oxford.

Buzzi, C. (2007). *La transizione all'età adulta*. In C. Buzzi, A. Cavalli, A. de Lillo, & C. Buzzi (A cura di), *Rapporto giovani. Sesta indagine dell'Istituto IARD sulla condizione giovanile in Italia* (p. 33-47). Bologna: il Mulino.

CAPP (Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche) (2005) 'Aspetti distributivi del sistema pensionistico nella prospettiva del passaggio al sistema contributivo', Segretariato Generale in <http://www.lavoro.gov.it>

Carmignani, F. (2009). *Lavoro precario e statistiche del lavoro. La difficile rivincita della oggettività del soggetto*. *Economia & Lavoro*, 51-77.

Carone, G. (2005) "Long-term Labour Force Projections for the 25 EU Member States: A set of Data for Assessing the Economic Impact of Ageing" *European Economy, Economic Paper*, No. 235, DG for Economic and Financial Affairs.

Castel, R. (2004). *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti*. Torino: Einaudi.

Castles, F. (2004) "Population ageing and the Public Pursue" in Castles, F. (eds.) *The Future of the Welfare State: Crisis Myths and Crisis Realities*, Oxford University Press, Oxford, pp. 117-141.

Cavalli, A. (2007). *Introduzione*. In C. Buzzi, A. Cavalli, & A. de Lillo (A cura di), *Rapporto giovani. Sesta indagine dell'Istituto IARD sulla condizione giovanile in Italia* (p. 19-29). Bologna: il Mulino.

CEC (2007) 'Europe's Demographic Future: Facts and Figures on Challenges and Opportunities', Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Cerea, S., Cucca, R., & Rago, M. (2010). *Sviluppo economico e integrazione sociale. Il caso dei distretti industriali lombardi*. Roma: Carocci.

Cnel (2010) *Il lavoro delle donne in Italia - Osservazioni e Proposte*, Rapporto per l'Assemblea del 21 luglio 2010

Colombini, F. (2010) *Le donne reggono il mondo*, Appunti per la relazione del Convegno CGIL del 29 maggio 2010.

Commissione Europea (2003) *Joint report from the European Commission and Council on adequate and sustainable pensions*, Brussels: European Commission.

Commissione Europea (2006) 'Adequate and sustainable Pensions' in [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/docs/2006/rapport\\_pensions\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf)

Commissione Europea (2009) 'Comunicazione della Commissione Europea al Consiglio e al Parlamento', Integrare lo sviluppo sostenibile nelle politiche dell'UE: riesame della strategia dell'Unione europea per lo sviluppo sostenibile

Commissione Inglese per le pensioni del 2005 in <http://www.webarchive.org.uk/wayback/archive/20070717120000/http://www.pensionscommission.org.uk/index.html>

Commissione Rürup (2003) Achieving financial sustainability for the social security systems. Report by the commission. Rürup Commission, Berlin: Federal Ministry of Health and Social Security.

Crespi, F. (2002). La rappresentazione sociale dei giovani in Italia. (f. Crespi, A cura di) Roma: Carocci.

De Luigi, N. (2004). L'insertion professionnelle des jeunes: des stratégies d'exploration aux expérimentations infructueuses. *Sociologia del lavoro*, 113-127.

De Swert, G. (2005) 50 mensonges sur la fin de carrière, Ed. Luc Pire, Epeune.

Di Nicola P., Mingo I., Bassetti Z., Sabato M. (2008) Stabilmente precari? Rapporto 2008 sui lavoratori parasubordinati iscritti alla Gestione Separata INPS, Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, Roma.

Donati, P., & Scabini, E. (A cura di). (1989). La famiglia "lunga" del giovane adulto. Verso nuovi compiti evolutivi. Vita & Pensiero .

DWP (2006) Security in Retirement: Towards a new Pension System. London: Stationary Office.

Ebbinghaus, B., and Neugschwender, J. (2011). 'The Public-Private Mix and Old Age Income inequality in Europe' in Ebbinghaus (ed.), *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe*. Oxford: Oxford University Press.

Ebbinghaus, Gronwald e Wiß (2011) "Germany: Departing from Bismarckian Public Pensions" in Ebbinghaus (ed.), *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe*. Oxford: Oxford University Press.

EFRP (2010) EFRP Newsletter, No. 11/06 European Federation for Retirement Provision, Brussels ([www.efrp.org](http://www.efrp.org))

Esping-Andersen, G. (1996) "Welfare states without Work: The Impasse of Labour Shedding and Familism in Continental European Social Policy", in Esping-Andersen, G. (eds.) *Welfare States in Transition*, Sage Publications, London, pp. 66-87.

Esping-Andersen, G. (1999) *The Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press.

EU-EPC (2009) The 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU-27 Member States (2008-2060) Economic Policy Committee.

Eurostat (2009) Youth in Europe A statistical portrait

Facchini, C. (2005), *Diventare adulti, Vincoli economici e strategie familiari*, Guerini Scientifica.

Fenge, R e Werding, M. (2003) "Ageing and Fiscal Imbalances Across Generations: Concepts of Measurement," CESifo Working Paper Series 842, CESifo Group Munich.

Ferraresi P.M. e Segre G. (2004), "I lavoratori parasubordinati: quale futuro previdenziale?", *Rivista di Politica Economica*, Serie III, n. IV-V.

Ferraresi P.M. e Segre G. (2004), "I lavoratori parasubordinati: quale futuro previdenziale?", *Rivista di Politica Economica*, Serie III, n. IV-V.

- Ferrera, M. (1997) "The Uncertain Future of the Italian Welfare State", *West European Politics*, Vol. 20, No. 1, pp. 231-249.
- Ferrera, M. (2005). *The Boundaries of Welfare: European Integration and the New Spatial Politics of Social Protection*, Oxford: Oxford University Press.
- Ferrera, M. (2008) *Il fattore D*, Mondadori
- Ferrera, M. and Gualmini, Ea. (2004). *Rescued by Europe? Social and Labour Market Reforms in Italy from Maastricht to Berlusconi*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Ferrera, M. and Jessoula, M. (2007), "Italy: A Narrow Gate for Path-shift", in Anderson, K., Immergut, and I. Schulze (eds), *Handbook of West European Pension Politics*, Oxford University Press, 2007
- Flora, P. (ed.) (1987) *Growth to Limits: The Western European Welfare States since World War II*, de Gruiter, New York.
- Frommert, D. e T. Heien (2006), 'Retirement Pension Provision Schemes in Germany 1996 and 2005', *Journal of Applied Social Science Studies* 126, 329–336.
- Gallino, L. (2003). Intervista a Luciano Gallino. (C.I.Do.S.Pe.L, A cura di) *Sociologia del lavoro* (90), 9-19.
- Gangl, M. e Müller, W. (2003) *Transitions from Education to Work in Europe: the Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford: University Press.
- Geyer, G. e Steiner, A. (2010) 'Public Pensions, Changing Employment Patterns, and the Impact of Pension Reforms across Birth Cohorts: A Microsimulation Analysis for Germany' IZA DP No. 4815 Marzo 2010
- Gillion, C., Turner, J., Bailey, C., and Latulippe, C. (2000) *Social security pensions: development and reform* Geneva: International Labour Office.
- Gosetti, G. (2008). I giovani nella società dei lavori: il rapporto fra studio e lavoro e la costruzione dei significati. In R. Rauty (A cura di), *La ricerca giovane. Percorsi di analisi della condizione giovanile* (p. 233-241). Lecce: Kurumuny.
- Grech, A. (2010) 'Assessing the sustainability of pension reforms in Europe', CASE/140,
- Guizzardi, L. (2006). *La transizione all'età adulta in Europa: un'analisi comparativa*. Osservatorio Nazionale sulla Famiglia online .
- Guizzardi, L. (2007). Brevi osservazioni sul diritto a diventare adulti. (R. Bonini, & L. Guizzardi, A cura di) *Sociologia e politiche sociali* , 10 (2), 97-113.
- Häusermann, S. e Schwander, H. (2010). "Explaining Welfare Preferences in Dualized Societies" Paper prepared for the panel "the Dualization of European Societies", 17th Conference of Europeanists, April 14-17th 2010, Montréal CA
- Hemerijck e Visser Bart van Riel, Social Economic Council (2002: 11) IS THERE A DUTCH WAY TO PENSION REFORM? Working Paper Number WP202 [http://www.ageing.ox.ac.uk/files/workingpaper\\_202.pdf](http://www.ageing.ox.ac.uk/files/workingpaper_202.pdf)
- Hill, M. (2007) *Pensions*. Bristol: Policy Press.
- Hinriks, A. e Jessoula, M. (2012) *Labour Market Flexibility and Pension Reforms: Flexible Today, Secure Tomorrow?* Palgrave MacMillan
- Howse, H. (2004) 'What has fairness got to do with it? Social justice and pension reform' *Ageing horizons – Oxford Institute of Ageing*, Issue 1, <http://www.ageing.ox.ac.uk/system/files/AH1%20Howse.pdf>
- IReR 2006, *Giovani donne verso l'indipendenza*
- IReR 2006, *Indagine sulla questione femminile*
- IReR 2010, *Family Social Survey*

IReR 2010, Tempi e modi dei lavori delle donne in Lombardia. Politiche e strategie per la conciliazione vita familiare vita professionale

ISFOL, Baronio, A., Gualtieri, V., & Linfante, G. (2011). "In mezzo al guado", la condizione giovanile tra scuola e lavoro. "IX Convegno internazionale in ricordo di Marco Biagi. Europa 2020: prospettive comparate e azione transnazionale", 17-18 marzo 2011. Modena: ISFOL OA: <<http://hdl.handle.net/10448/127>>.

ISTAT (2008) "Rapporto Annuale. La situazione del Paese nel 2007".

ISTAT (2009) "Rapporto Annuale. La situazione del Paese nel 2008".

ISTAT (2010) "Rapporto Annuale. La situazione del Paese nel 2009".

ISTAT (2011) "Rapporto Annuale. La situazione del Paese nel 2010".

ISTAT (2011) 8 marzo: giovani donne in cifre, pubblicazione sul sito [www.istat.it](http://www.istat.it)

ISTAT. (2008). Rapporto Annuale. La situazione del paese nel 2008. Roma: RTI Poligrafica Ruggiero.

ISTAT. (2011). Rapporto sul mercato del lavoro 2010 - 2011. Roma: ISTAT.

Jessoula, M. (2011) "Italy: From Bismarckian Pensions to Multipillarization under Adverse conditions" in Ebbinghaus, B. (ed.) *The Varieties of Pension Governance. Pension Privatization in Europe*, Oxford University Press, Oxford.

Jessoula, M., Graziano, P. and Madama I. (2010) "'Selective flexicurity' in segmented labour markets: the case of Italian 'mid-siders'", *Journal of Social Policy*, Vol. 39.

Jochem, S. (2007) "Contemporary Pension Reforms: Beyond Path Dependency?" in Clasen, J. and Siegel, N. (eds.) *Comparative Analysis of Welfare Reforms: the Department Variable Problem*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, pp. 261-280.

Leibfried, S. (2005) "Social Policy Left to the Judges and the Market?" in Wallace, H. Wallace, W. and Pollak, M. (eds.) *Policy-making in the European Union*, Oxford University Press, Oxford, pp. 243-278.

Linguist e Wadensjö (2011) "Sweden: A viable Public-Private Pension System" in Ebbinghaus (ed.), *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe*. Oxford: Oxford University Press,

Majone, G. (194) "The Rise of the Regulatory State in Europe", *West European Politics*, No. 17, pp. 77-101.

Mandin, C. e Palier, B. (2005) "The Politics of Pension Reform in France: The End of Exceptionalism?" in Bonoli, G. and Shinikawa, T. (eds.) *Ageing and Pension Reform Around the World*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, pp. 74-93.

Mandrone E. (2008) "Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale", *Studi Isfol* n. 6.

Marier, P. (2008) *Pension Politics: Consensus and Social Conflict in Ageing Societies*, Routledge, London.

Ministero del Welfare (2000) Rapporto sulle strategie nazionali per i futuri sistemi pensionistici, Brussels: European Union ([www.europea.eu.int](http://www.europea.eu.int)).

Modena F. e Sabatini F. (2010) *I Would if I Could: Precarious Employment and Childbearing Intentions in Italy*, Quaderni Euricse n.13/2010

Morley, J., Wards, T. and Watt, A. (2005) "Sustainable Pensions and Populations" in Morley, J., Wards, T. and Watt, A. (Eds.) *The State of Working Europe 2004*, ETUI-REHS, Brussels, pp.1-29.

Natali, D. (2006) "Le Pensioni nell'Europa a 25: il coordinamento delle strategie di riforma", Working paper for URGE (Unit for the research on European Governance), No. 1/06, Montecalier, Turin.

Natali, D. (2008) *Pensions in Europe, European Pensions, The Evolution of Pension Policy at National and Supranational Level (Work & Society)* Bruxelles, Peter Lang.

Negri, N. (2006). *La vulnerabilità sociale. I fragili orizzonti delle vite contemporanee. Animazione sociale*, 14-19.

OECD (2000) *Reforms for an Ageing Society*, Paris: OECD.

Oksanen, H. (2002). *Pension reforms: key issues illustrated with an actuarial model*. Brussels: European Commission.

Oksanen, H. (2003) "Pension Reforms: Key Issues for the European Union" paper presentato all'International Research Conference on Social Security, Social Security in a Long-life Society, Antwerp, ISSA, 5-7 Maggio 2003.

Palier, B. (ed.) (2010) *A Long Goodbye to Bismarck? The Politics of Welfare Reform in Continental Europe*, Amsterdam: Amsterdam University Press.

Palier, B. e Thelen, K. (2010) 'Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany' in *Politics & Society* 38(1): 119-248.

Palme, J. (2003) "Pension Reform in Sweden and the Changing Boundaries Between Public and Private" in Clark, G. and Witheside, N. (eds.) *Pension Security in the 21st Century*, Oxford University Press, Oxford. Pp. 144-167.

Paxton, W. (2000) "Pensions and Long-term Care: Building a New Social Contract?", *New Economy*, No. 7, pp. 239-241.

Pemberton, H. (2005) "In The Long Run We Shall All Be Dead": Politics And Pensions In Postwar Britain' *Why has it all gone wrong? The past, present and future of British pensions*, British Academy, London

Pettigrew, N., Taylor, J., Simpson, C., Lancaster, J. e Madden, R. (2008) IPSOS MORI, 'Live now, save later? Young people, saving and pensions', Department for Work and Pensions Research Report No 438.

Pierson, P. (2001) "Coping with Permanent Austerity: Welfare State Restructuring in Affluent Democracies", in Pierson, P. (ed.) *The New Politics of the Welfare State*, Oxford University Press, Oxford, pp. 410-456.

Pisati, M. (2002). *La transizione alla vita adulta*. In A. Schizzerotto, & A. Schizzerotto (A cura di), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea* (p. 89-140). Bologna: il Mulino.

Pochet, P. (2003) "Pensions: The European Debate" in Clark, G. e Witheside, N. (eds.) *Pension Security in the 21st Century*, Oxford University Press, Oxford, pp .44-63.

Quintini, G., Martin, J. e Martin, S. (2007) 'The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries', IZA DP No. 2582.

Ragioneria Generale dello Stato (2011) 'Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario', Previsioni elaborate con i modelli della Ragioneria Generale dello Stato aggiornati al 2011 Rapporto n. 12 in [http://www.rgs.mef.gov.it/\\_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Spesa-soci/Attivit--d/2011/Le-tendenze-di-medio-lungo-periodo-del-sistema-pensionistico-e-socio-sanitario-Rapporto\\_n.12.pdf](http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Spesa-soci/Attivit--d/2011/Le-tendenze-di-medio-lungo-periodo-del-sistema-pensionistico-e-socio-sanitario-Rapporto_n.12.pdf)

Ragioneria Generale dello Stato (2011) "Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario", Rapporto n.12, Roma.

Ranci, C. (2008). *Vulnerabilità sociale e nuove disuguaglianze sociali*. (B. Gabriele, & I. Regalia, A cura di) *Sociologia del lavoro* (110), 161-171.

Reyneri, E. (2005) *Sociologia del Lavoro*, Il Mulino

Rondinelli e Zizza (2010) (Non) persistent effects of fertility on female labour supply, Working Paper Banca d'Italia



Rosina, A. (2009). Il posto dei giovani nella rivoluzione demografica. Polis. Ricerche e studi su società e politica in Italia (2), 295-307.

Rosina, A., Micheli, G. A., & Mazzucco, S. (2007). Le difficoltà dei giovani all'uscita dalla casa dei genitori. Un'analisi del rischio. La Rivista delle Politiche Sociali, 95-130.

Rosti L. (2006) La segregazione occupazionale in Italia, in A Simonazzi (a cura di) Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere, Carocci, Milano.

Rueda, D. "Social Democracy and Active Labor Market Policies: Insiders, Outsiders, and the Politics of Employment Promotion," British Journal of Political Science, 36 (July 2006): 385-406.

Ruspini, E.(2008)La socializzazione economica in C. Facchini (a cura di), Conti aperti

Santambrogio, A. (2002). Le rappresentazioni sociali dei giovani in Italia: alcune ipotesi interpretative. In F. Crespi, Le rappresentazioni sociali dei giovani in Italia. Roma: Carocci.

Scharpf, F. (1999) Governing in Europe, Oxford University Press, Oxford

Scherman (1999) 'The Swedish Pension Reforms', Social Security Department, ILO in <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/publ/559sp1.pdf>

Schizzerotto, A. (2002). Disuguaglianze, corsi di vita e mutamento sociale. In A. Schizzerotto, Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea (p. 27-28). Bologna: il Mulino.

Schizzerotto, A. (2002). Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea. (A. Schizzerotto, A cura di) Bologna: il Mulino.

Schludi, M. (2005) The Reform of Bismarckian Pension Systems, Amsterdam University Press, Amsterdam.

Schokkaert, E., Van Parijs, P. (2003) 'Debate on Social Justice and Pension Reform: Social Justice and the Reform of Europe's Pension Systems' Journal of European Social Policy vol. 13: 245-264.

Schwander, H. (2010) "Assessing the Extent of Dualization. Comparing Pension Coverage Rates between Insiders and Outsiders in Britain, Switzerland and Sweden" Paper presented at the annual Meeting of the Swiss Political Science Association in Geneva, Switzerland, January 7-8, 2010.

Sennett, R. (1999) L'uomo flessibile. Milano: Feltrinelli.

Sharpfs, F. (1999) Governing in Europe, Oxford: Oxford University Press.

Sinn, H-W. (2000) 'Why a funded pension system is useful and why it is not useful' International Tax and Public Finance; 7: 389-410.

SSIA (Agenzia Svedese per la Sicurezza Sociale) (2008) 'Orange Report, Annual Report of the Swedish Pension System 2008', Stoccolma.

Stevens, Y., Gieselink, G. and Van Buggenhout, B. (2002) 'Towards a New Role for Occupational Pensions in Continental Europe: Elements and Techniques of Solidarity Used within Funded Occupational Pension Schemes'. European Journal of Social Security, 4/1: 25-53.

Stranges, M. (2007) La ridefinizione sociale delle età: come cambiano i calendari di vita degli individui. la Rivista delle Politiche Sociali , 301-317.

Sundén, A. (2006), 'The Swedish experience with pension reform', Oxford Review of Economic Policy, 22(1).

SZW (2000) The Old Age Pension system in the Netherlands, The Hague Ministry of Social Affairs and employment.

Taylor-Gooby e Daguette (2002) "State of the art Paper: the New Context of Welfare", WRAMSOC (Welfare reform and management of societal change) working paper, University of Kent.

Taylor-Gooby, P. (2004) *New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*, Oxford, Oxford University Press

Taylor-Gooby, P. (2005) "UK Pension Reform: A Test Case for a Liberal Welfare State?" in Bonoli, G. and Shinkawa, T. (eds.) *Ageing and Pension reform around the World*, Edward Elgar Publishing Cheltenham, pp. 116-136.

Timonen, V. (2003) 'Policy Maps – Finland and Sweden' in <http://www.kent.ac.uk/wramsoc/workingpapers/secondyearsreports/policymaps/swefinpolicymaps.pdf>

Visser, J. e Hemerick, A. (1997) *A Dutch Miracle, Job growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam: Amsterdam University Press.

Walker, A. e Naegle, G. (2009) *Social Policy in Ageing Societies: Britain and Germany Compared*, Basingstoke, Palgrave.

Walther, A. (2006) 'Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts', *Young*, May 1, 2006; 14(2): 119 – 139.

Walther, A., Hejl, G., Jensen, T. (2002) 'Youth Transitions, Youth Policy and Participation. State of the Art Report', IRIS, Tübingen in <http://www.iris-egris.de/yoyo/pdf/YoyoWP1StateofArt.pdf>

Westerhout, E., M. van de Ven, C. van Ewijk en N. Draper (2004) 'Naar een schokbestendig pensioenstelsel,' CPB Document 67, CPB, Den Haag.

Yermo, J. (2002) "Revised taxonomy for pension plans, pension funds and pension entities", OECD, Ottobre 2002 in [www.oecd.org/dataoecd/34/23/2488707.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/34/23/2488707.pdf)