

# Distribuzione e diseguaglianza retributiva in Italia: dinamiche e implicazioni per il sistema pensionistico

Michele Raitano (Sapienza Università di Roma)

## Capitolo 1

### Introduzione

Da alcuni anni la letteratura economica e le principali organizzazioni internazionali dedicano un'attenzione crescente al tema della diseguaglianza dei redditi e del tenore di vita di individui e famiglie, cioè alla cosiddetta diseguaglianza personale. Ne sono testimonianza, fra gli altri, i frequenti rapporti dedicati dall'OCSE a questo tema (OCSE 2008, 2011, 2015, 2018). L'evidenza empirica è concorde nel sottolineare che, perlomeno nei paesi più sviluppati, in primis negli Stati Uniti, la sperequazione dei redditi è cresciuta in modo considerevole a partire dagli anni '80 e, inoltre, è aumentata in misura considerevole la quota di reddito concentrata nelle mani di un piccolo segmento di privilegiati (il cosiddetto top 1% o top 0,1%). Alcuni studi segnalano inoltre come la diseguaglianza, soprattutto quella dei redditi di mercato (al netto, cioè, della redistribuzione) si sia aggravata in molti paesi in seguito all'esplosione della crisi economica del 2008 e potrebbe ulteriormente aggravarsi, e in modo considerevole, come conseguenza della crisi dovuta al COVID-19 (Furceri et al. 2020, Gallo e Raitano 2020).

Per meglio valutare l'andamento delle diseguaglianze è utile ricordare che la distribuzione personale è determinata da processi complessi, in cui agiscono, e interagiscono, molteplici fattori (Atkinson 2015, Franzini e Pianta 2016). La letteratura economica suggerisce che, per valutare la diffusione del benessere economico in una popolazione, si debba guardare a come si distribuisce il reddito disponibile equivalente, che deriva dalla somma di tutti i redditi di mercato – ottenuti da qualsiasi fonte: lavoro, capitale, rendita – percepiti da ogni membro di un determinato nucleo familiare, al netto di imposte e contributi sociali e includendo i trasferimenti, in moneta o in natura, operati dal welfare state. I redditi disponibili così calcolati andrebbero poi resi equivalenti mediante le apposite scale che consentono comparazioni fra individui che vivono in nuclei familiari di diversa dimensione.

I redditi disponibili non sono però che il risultato finale di un processo di formazione dei redditi – e, quindi, delle diseguaglianze – che si basa su tre snodi a cui è necessario guardare per individuare i principali meccanismi che agiscono sulla distribuzione del benessere economico: nel primo snodo, gli individui offrono il loro lavoro sul mercato e dal contratto che ottengono dipendono il salario, la durata dell'impiego, la frequenza dei periodi di disoccupazione; nel secondo, gli individui si compongono in nuclei familiari il cui reddito complessivo dipende non soltanto dai redditi di lavoro dei componenti (e quindi, in modo cruciale, dal numero di percettori di salari), ma anche da altri eventuali redditi di mercato, come quelli che scaturiscono dal rendimento del capitale o da rendite immobiliari. L'ultimo snodo è quello dell'intervento redistributivo dello Stato, attuato attraverso imposte e trasferimenti. Un'analisi che si occupi di valutare in modo esaustivo dinamiche e

meccanismi della disegualianza dovrebbe pertanto concentrarsi sui tre snodi, mettendone in luce le possibili interazioni, ad esempio, fra le condizioni nel mercato del lavoro dell'individuo e dei componenti del suo nucleo familiare, o fra l'evoluzione della disegualianza delle retribuzioni e dei redditi di mercato e le modifiche della capacità redistributiva dello Stato.

Lo scopo di questo lavoro è relativamente più limitato. Di seguito ci concentriamo, infatti, sul primo snodo del processo di creazione delle disegualianze, ovvero sulla distribuzione delle retribuzioni individuali. A motivare questa scelta va considerato che il mercato del lavoro è il luogo in cui si forma la maggior parte delle disegualianze di reddito, in ragione del peso rilevante che le retribuzioni svolgono nella formazione dei redditi familiari. Sulla base dei dati dell'indagine EU-SILC condotta dall'Eurostat, Raitano (2017a) mostra, ad esempio, che in Italia nel 2014 il 62,2% del reddito familiare proveniva da redditi da lavoro (autonomo o dipendente) – e un altro 30,7% proveniva dalle pensioni, che in gran parte rappresentano reddito da lavoro differito – e stima che il 76,8% della disegualianza dei redditi disponibili derivava dalla distribuzione diseguale dei redditi da lavoro.

Nello specifico, sfruttando la ricchezza dei dati amministrativi raccolti dall'INPS, in questo lavoro si offre un quadro dettagliato di come si sia mossa la distribuzione dei redditi da lavoro in Italia negli ultimi decenni con una duplice ottica.

Nel Capitolo 2 ci si focalizza sui lavoratori dipendenti del settore privato osservati nel periodo 1985-2016 e guarda all'evoluzione della distribuzione dei salari nel periodo osservato da molteplici punti di vista. In particolare, si studia l'evoluzione dei salari nei vari punti della distribuzione, si presentano i principali indici di disegualianza, si dedica un'attenzione particolare al fenomeno dei working poor e si ragiona su quanto livelli e tendenze delle disegualianze siano legati ai divari retributivi medi fra gruppi di lavoratori (ad esempio, gli uomini e le donne o i residenti nelle varie macro-aree geografiche del nostro paese).

Nel Capitolo 3 si ragiona sul legame fra esiti del mercato del lavoro e tutele offerte dal sistema pensionistico, un aspetto chiaramente cruciale – e spesso trascurato nel dibattito pubblico nazionale – nel momento in cui il sistema previdenziale si è mosso verso una formula di calcolo contributiva in cui l'importo della prestazione a cui si ha diritto, e la stessa età a cui ci si può ritirare, dipende strettamente dal successo della carriera lavorativa. In un contesto in cui le prestazioni del welfare diventano il mero riflesso degli esiti del mercato del lavoro, studiare i meccanismi alla base delle disegualianze, in primis quelle retributive, risulta dunque cruciale anche per indagare i meccanismi alla base di possibili sperequazioni nei redditi da pensione e, di conseguenza, per ragionare su possibili interventi di policy atti a farvi fronte. Nello specifico, al fine di valutare le possibili ripercussioni delle disegualianze nel mercato del lavoro sulle future prestazioni pensionistiche contributive e sull'età a cui sarà possibile pensionarsi, si presentano alcune elaborazioni, basate sui dati amministrativi raccolti dall'INPS con riferimento ad ogni tipologia di relazione contrattuale, relative alle storie lavorative degli individui entrati in attività a partire dal 1996, ovvero quelli interamente appartenenti al sistema contributivo. Di tali lavoratori si valuta la sperequazione della prima fase di carriera – in termini di retribuzioni e settimane effettivamente lavorate – e, come indicatore sintetico del modo in cui gli esiti della carriera possono riflettersi in sperequazioni delle future pensioni, si misura la distribuzione dei montanti finora (figurativamente) accumulati nella prima fase della vita lavorativa.

Sintetizzando, gli obiettivi principali del lavoro sono, quindi: i) mostrare un quadro esaustivo delle tendenze di lungo periodo della distribuzione dei salari in Italia e ii) riflettere sulle implicazioni delle dinamiche del mercato del lavoro e delle retribuzioni per l'architettura del sistema pensionistico, in relazione sia alla possibilità di accumulare un'elevata anzianità sia alla formula di calcolo contributiva.

## Capitolo 2

### La distribuzione delle retribuzioni lorde nel settore privato in Italia dal 1985 al 2016

In questo capitolo si presentano numerosi indicatori relativi a livelli e andamenti della distribuzione delle retribuzioni lorde da lavoro dipendente nel settore privato in Italia fra il 1985 e il 2016, il periodo coperto dal campione LOSAI (Longitudinal Sample INPS) messo a disposizione dall'INPS e dal Ministero del Lavoro per finalità di ricerca. Il capitolo si struttura nel modo seguente: dapprima, si presentano le caratteristiche del dataset utilizzato e si specificano le principali variabili di indagine (paragrafo 2.1); successivamente, si presentano le principali evidenze relative alla modifica della composizione della forza lavoro nel trentennio osservato (paragrafo 2.2), alle tendenze delle retribuzioni in media (paragrafo 2.3) e nei principali percentili (paragrafo 2.4). Si guarda, poi, in maggior dettaglio alla sperequazione della distribuzione dei salari, calcolando l'incidenza nel tempo del fenomeno della "working poverty" (ovvero, quanti fra i dipendenti privati guadagnano nell'anno meno di un livello di salario reputabile come minimamente accettabile; paragrafo 2.5) e l'andamento del principale indice sintetico di disuguaglianza, il coefficiente di Gini (paragrafo 2.6). Si presentano, in seguito, alcune analisi di scomposizione delle dinamiche osservate utili per valutare quanto livelli e tendenze della disuguaglianza retributiva siano legati alle differenze salariali medie fra alcuni gruppi di lavoratori (ad esempio, distinguendo i lavoratori per genere o classe d'età) o quanto la disuguaglianza discenda principalmente da differenze che emergono all'interno di ciascun gruppo (paragrafo 2.7). Infine, si conclude riassumendo le principali evidenze e le principali implicazioni che ne derivano per le tutele previdenziali offerte ai lavoratori (paragrafo 2.8).

#### 2.1 I dati

In questo capitolo, facendo uso dell'archivio "Dipendenti" all'interno del dataset LOSAI dell'INPS, ci riferiamo a un ampio campione rappresentativo di dipendenti del settore privato (con l'esclusione di lavoratori agricoli e domestici) osservati fra il 1985 e il 2016. In dettaglio, fanno parte del campione tutti i dipendenti privati attivi in ogni anno nati in 24 predeterminate date di nascita; la dimensione del campione è quindi pari a circa il 6,6% dell'universo del lavoro dipendente privato in Italia. Di seguito, nelle analisi non consideriamo, dunque, i dipendenti pubblici (non rilevati nell'archivio LOSAI), gli autonomi e i parasubordinati (autonomi e parasubordinati sono invece inclusi nelle analisi del Capitolo 3)<sup>1</sup>.

L'archivio "Dipendenti" registra, a partire dal 1985, ogni rapporto di lavoro dipendente privato avuto in corso d'anno dagli individui facenti parte del campione, registrando la retribuzione lorda (inclusiva di imposte personali e contributi a carico del lavoratore), il numero di settimane effettivamente lavorate (escludendo, quindi, eventuali settimane con indennità in costanza di rapporto di lavoro per malattia, maternità, cassa integrazione), la qualifica professionale (espressa di seguito tramite tre categorie: operai e apprendisti, impiegati, dirigenti e quadri), la tipologia contrattuale (dal 1984 sono

---

<sup>1</sup> In questo capitolo non si includono, quindi, i lavoratori parasubordinati, registrati dall'INPS a partire dal 1996, in seguito alla creazione della Gestione Separata. Va però osservato che – laddove i contratti parasubordinati avessero sostituito le mansioni da dipendente più instabili e meno pagate – l'evoluzione della disuguaglianza che si osserva con riferimento al lavoro dipendente potrebbe risultare sottostimata.

distinti i contratti full-time e part-time, dal 1998 quelli a tempo indeterminato e a termine) e la regione di lavoro. L'incrocio con gli archivi anagrafici di individui e imprese consente di aggiungere alle informazioni a disposizione il genere e l'anno di nascita (da cui costruiamo 3 classi d'età: 15-29; 30-49; 50-65; escludiamo, quindi, dall'analisi i pochi dipendenti non compresi nella fascia d'età 15-65) e il settore produttivo in cui si è impiegati (distinto in base alla classificazione Ateco-2007 a 2 cifre, che individua 89 settori).

L'ampia dimensione del campione LOSAI consente di valutare con precisione i movimenti che hanno luogo in segmenti limitati della distribuzione. Per quanto riguarda il lavoro dipendente i dati amministrativi hanno l'ulteriore pregio di riportare la retribuzione effettiva lorda pagata dalle imprese, così riducendo possibili errori di misurazione presenti nelle indagini campionarie, nelle quali il reddito viene riportato dal lavoratore.

Tuttavia, i dati INPS non registrano il numero di ore di lavoro relative ad ogni rapporto di lavoro (riportano unicamente se il contratto è a tempo pieno o parziale, senza però specificare l'entità della riduzione dell'orario prevista dal contratto part-time) e ciò impedisce di descrivere con precisione l'evoluzione dei salari orari, che sono la dimensione su cui si concentra sovente la letteratura economica, sia perché la contrattazione generalmente si basa su una sorta di riferimento orario, sia perché si ritiene il salario orario la migliore proxy della produttività individuale.

Nelle analisi della disegualianza salariale si guarda solitamente a chi, nel periodo considerato, percepisce una retribuzione non nulla (si escludono quindi dall'analisi disoccupati e inattivi)<sup>2</sup>. Le analisi di questo capitolo si riferiscono, dunque, unicamente a chi è presente nell'anno di riferimento nell'archivio "Dipendenti", ha cioè una retribuzione non nulla da lavoro dipendente nel settore privato. Fra chi lavora in un anno, la dispersione delle retribuzioni annue dipende, peraltro, da tre fattori che sovente interagiscono tra loro, aggravando le sperequazioni salariali fra individui: i) quanto si riceve per ora lavorata; ii) il numero di ore a settimana in cui si riesce abitualmente a prestare lavoro (e, lungo questa dimensione, risulta particolarmente svantaggiato chi svolge involontariamente un'attività part-time); iii) il numero di settimane lavorate nel corso di un anno (e, lungo questa dimensione, risulta particolarmente svantaggiato chi lavora con contratti a termine o atipici, caratterizzati da una maggior frequenza di interruzioni e periodi di disoccupazione).

Per cogliere questi aspetti, la distribuzione delle retribuzioni viene di seguito analizzata sulla base di tre diverse dimensioni di reddito, dove tutti i valori mostrati di seguito sono sempre espressi in termini reali (a prezzi costanti 2016)<sup>3</sup>:

1. La retribuzione complessiva percepita da un lavoratore in ogni rapporto da lavoro dipendente nel settore privato nell'anno, che è la misura più adatta quando si guarda al mercato del lavoro per valutare in quale misura esso influenza il benessere economico degli individui. La retribuzione annua è la risultante del prodotto fra il salario unitario (orario) moltiplicato per il numero di ore in cui si percepisce un salario in un'unità di tempo (la settimana, ad esempio; su questo incide, dunque, la distribuzione delle ore di straordinario e la diffusione dei contratti part time) e per il numero di settimane nell'anno in cui si è occupati (su cui incide la diffusione di contratti a termine di breve periodo, di lavori stagionali e, più in generale, i periodi di disoccupazione in corso d'anno).
2. La retribuzione settimanale, ottenuta dividendo la retribuzione complessiva nell'anno del

---

<sup>2</sup> Gli archivi INPS non riportano il motivo per cui un individuo in un anno registra una retribuzione nulla. In altri termini, non si specifica se chi è assente da tali archivi lo è per disoccupazione involontaria, inattività volontaria o altre cause non rilevate (ad esempio, lavora all'estero o nel settore informale).

<sup>3</sup> Nel capitolo i termini retribuzione e salario vengono usati come sinonimi.

rapporto di lavoro “prevalente” (ovvero quello con maggiore retribuzione) per il corrispondente numero di settimane lavorate. Rispetto alla retribuzione annua, la settimanale depura, dunque, dalle differenze relative al numero di settimane lavorate nell’anno, ma non dal diverso numero di ore in cui si è occupati nella settimana.

3. La retribuzione settimanale dei soli dipendenti con contratto full time. In assenza di informazioni sulle ore effettivamente lavorate negli archivi INPS, si considera un sottogruppo selezionato di “lavoratori forti” che permette di cogliere con più precisione l’ammontare delle retribuzioni al netto di eventuali differenze relative ai rischi di disoccupazione e alle opportunità di ottenere contratti a tempo pieno o parziali.

Nei paragrafi successivi si presenta, dunque, una batteria di indicatori relativi all’evoluzione della distribuzione salariale nel periodo osservato distinguendo le tre dimensioni reddituali summenzionate e dividendo in alcuni casi gli occupati in base ad alcune loro principali caratteristiche (ad esempio, il genere o la macro-area geografica di lavoro).

Si noti, infine, che sebbene il campione LOSAI sia longitudinale – lo stesso individuo è, cioè, seguito nel corso del tempo – in questo capitolo si fornisce una serie di fotografie della distribuzione annua, senza quindi valutare come la condizione del singolo evolva nel corso del tempo. La dinamica longitudinale della carriera del singolo individuo diviene invece il fuoco dell’analisi nel terzo capitolo, nel quale si indagano le implicazioni della dinamica di carriera individuale sulle future prospettive pensionistiche.

## **2.2 La composizione della forza lavoro**

La composizione della forza lavoro nel settore privato in Italia è cambiata in misura rilevante nel periodo osservato (Figura 2.1). Fra il 1985 e il 2016 la quota di donne nel settore privato è passata dal 33,3% al 40,3% e grandi modifiche si registrano quando si guarda alla composizione dell’occupazione per classe d’età: la percentuale di dipendenti nella classe più giovane è diminuita dal 35,0% al 17,1% nel periodo osservato mentre, al contrario, la percentuale di dipendenti di almeno 50 anni è aumentata dal 15,7 % al 26,7%. A parte i mutamenti demografici – il processo di invecchiamento della popolazione incide sullo stock di popolazione di diversa età – e le dinamiche del mercato del lavoro – che influenzano principalmente le possibilità dei lavoratori più giovani di essere assunti attraverso un contratto da dipendente piuttosto che attraverso un contratto atipico da parasubordinato –, le modifiche della composizione per età della forza lavoro dipendente sono imputabili anche, da un lato, all’aumento del tasso di partecipazione all’istruzione superiore da parte dei più giovani e, dall’altro, alle condizioni più restrittive per il pensionamento introdotte nel periodo osservato, in particolare dalla riforma del 2011.

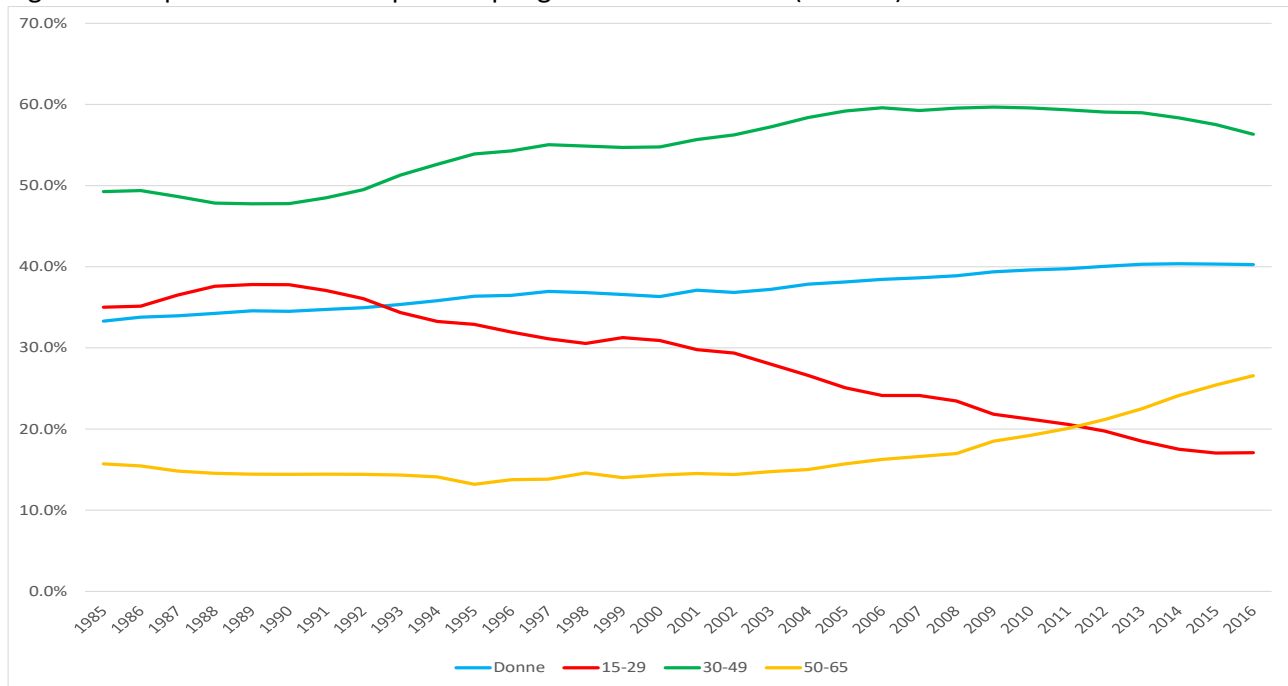
Importanti modifiche nelle caratteristiche dell’occupazione emergono anche quando ci si concentra sulla diffusione dei contratti non-standard, a tempo parziale o a tempo determinato (Figura 2.2). La diffusione tra i dipendenti privati di queste due tipologie contrattuali si è accresciuta in misura considerevole nel periodo osservato<sup>4</sup>, anche se le tendenze risultano differenziate: dal 1998 (l’anno da cui l’INPS distingue i contratti a termine da quelli a tempo indeterminato) al 2016 la percentuale di part-timers è triplicata (dal 10,1% al 29,4%), mentre quella dei dipendenti a tempo determinato è poco meno che raddoppiata (dall’11,6% al 20,9%), ma la crescita, imperiosa fino al 2008, si è

---

<sup>4</sup> Come già menzionato, la tipologia contrattuale si riferisce al periodo lavorativo maggiormente remunerato da un dipendente nell’anno.

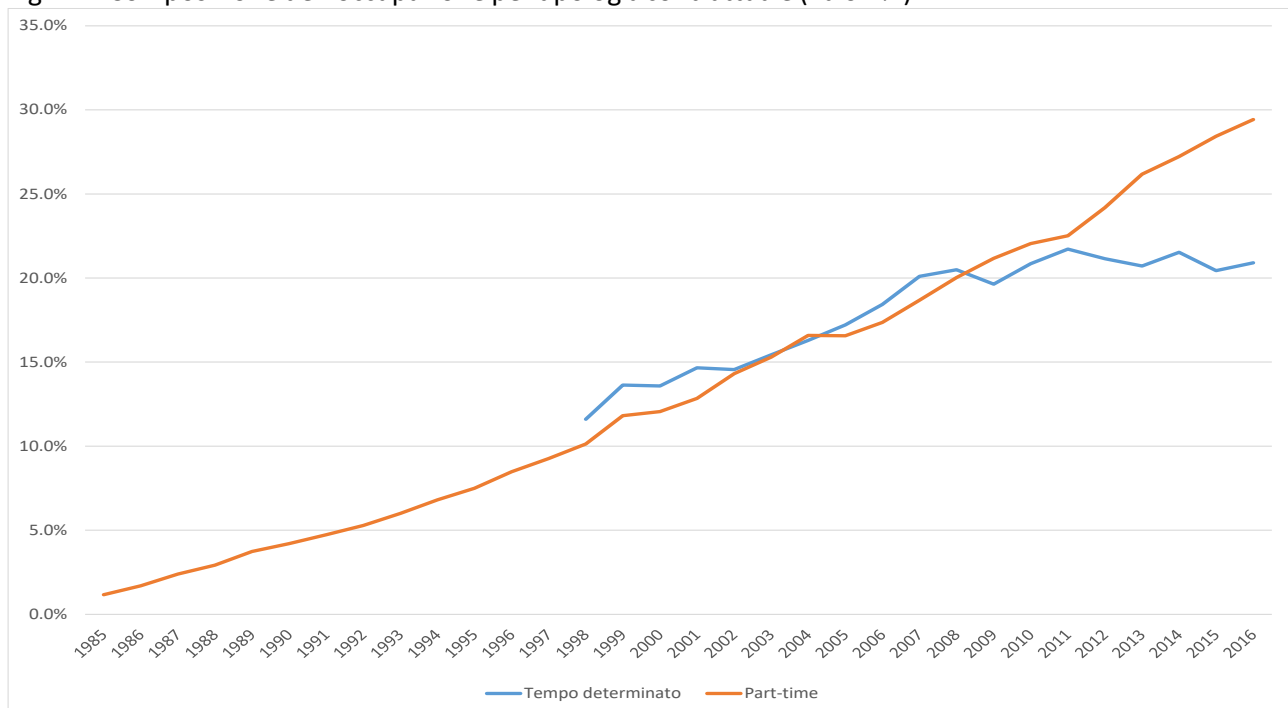
stabilizzata a partire dal 2011<sup>5</sup>.

Fig. 2.1: Composizione dell'occupazione per genere e classe d'età (valori %)



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Fig. 2.2: Composizione dell'occupazione per tipologia contrattuale (valori %)



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

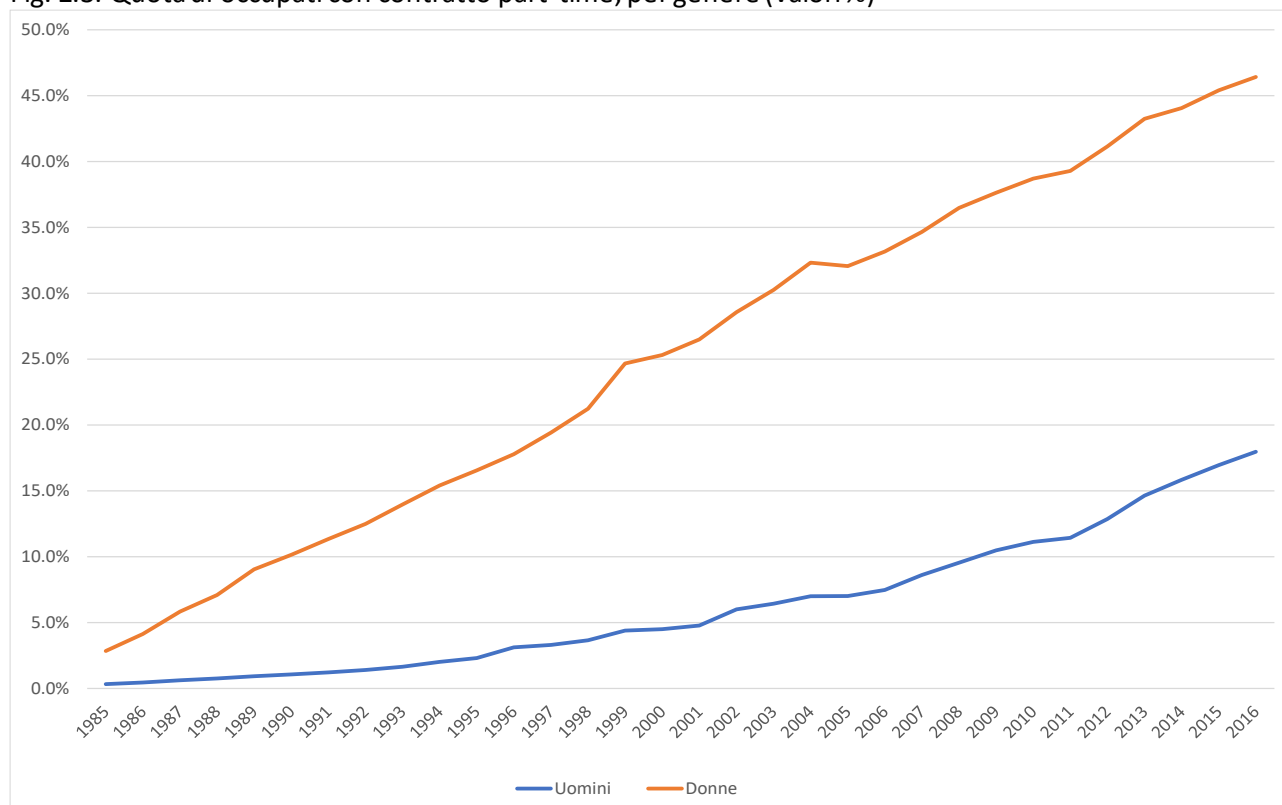
<sup>5</sup> La quota di dipendenti con contratto a termine risulta invece in crescita anche negli anni più recenti in base ai dati Eurostat, basati sull'indagine forze lavoro dell'ISTAT. I dati ISTAT non sono però perfettamente comparabili con quelli INPS dato che i primi si rifanno allo stato contrattuale nella settimana di riferimento dell'intervista, mentre – in base all'approccio seguito in questo lavoro – quelli INPS (di fonte amministrativa e non campionaria) indicano la quota di dipendenti privati con contratto a termine come contratto prevalente nell'anno.

La crescita della diffusione del part-time è particolarmente impressionante fra le donne (Figura 2.3). Nel 2016 il 46,4% delle donne trascorreva con un contratto a tempo parziale il periodo lavorativo prevalente (in termini di retribuzione) in corso d'anno, mentre tale quota si era mantenuta inferiore al 20% fino al 1998. La quota di uomini con contratto a tempo parziale è, tuttavia, anch'essa rapidamente cresciuta nel corso del periodo osservato ed è, attualmente, per nulla irrilevante (18,0% nel 2016). La rapida crescita dell'incidenza del part-time in Italia è particolarmente preoccupante giacché la larga maggioranza di part-timers fra le donne e, ancora di più, fra gli uomini dichiara di lavorare involontariamente a tempo parziale (Figura 2.4, basata su dati Eurostat, dato che l'INPS non registra la motivazione del contratto part-time).

Va inoltre notato che, per ambo i generi, la quota di part-timers involontari in Italia è molto più alta del valore registrato all'interno della UE a 15. Ciò conferma come in Italia la diffusione del part-time non risponda principalmente a una domanda di flessibilità nei tempi di lavoro da parte dei dipendenti, ma derivi in buona misura dalla volontà dei datori di risparmiare sul costo del lavoro riducendo le ore lavorate o (anche se i dati INPS non consentono di verificare tale ipotesi) registrando un numero inferiore rispetto a quelle effettivamente lavorate, mediante forme di lavoro "grigio" che – anche se permettono agli occupati di incrementare la retribuzione rispetto a quella ufficialmente registrata – riducono le tutele del welfare a cui questi individui hanno diritto. Va infatti ricordato che gli importi delle principali prestazioni di welfare rivolte ai lavoratori (CIG, ammortizzatori sociali, pensioni) si basano su salari e contribuzioni individuali registrate dall'INPS.

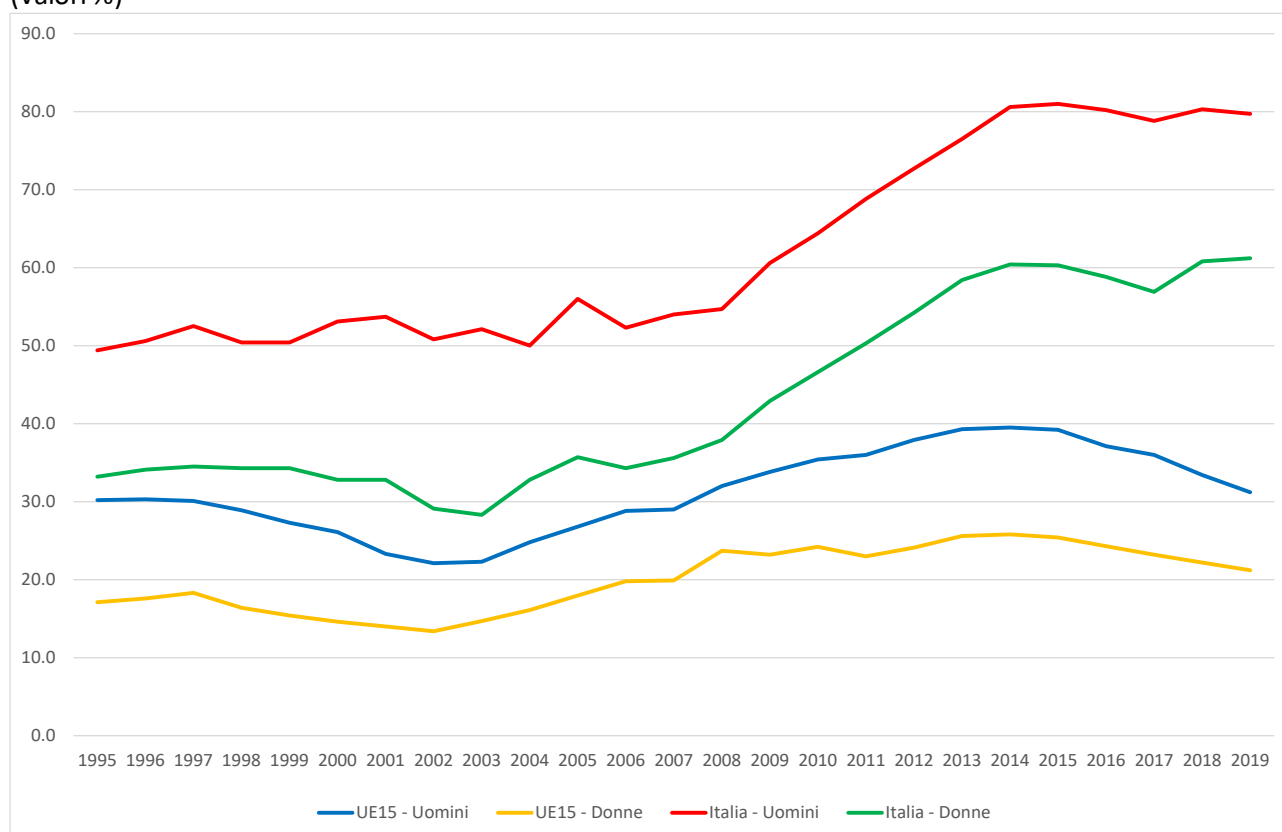
Un ampio divario di genere sul mercato del lavoro, a discapito delle donne, si rileva anche a proposito della diffusione dei contratti a termine (Figura 2.5). Sebbene tale divario si sia ridotto nel corso del tempo, la quota di occupati con contratto a termine nel 2016 è, infatti, ben più alta fra le donne (23,4%) che fra gli uomini (19,2%).

Fig. 2.3: Quota di occupati con contratto part-time, per genere (valori%)



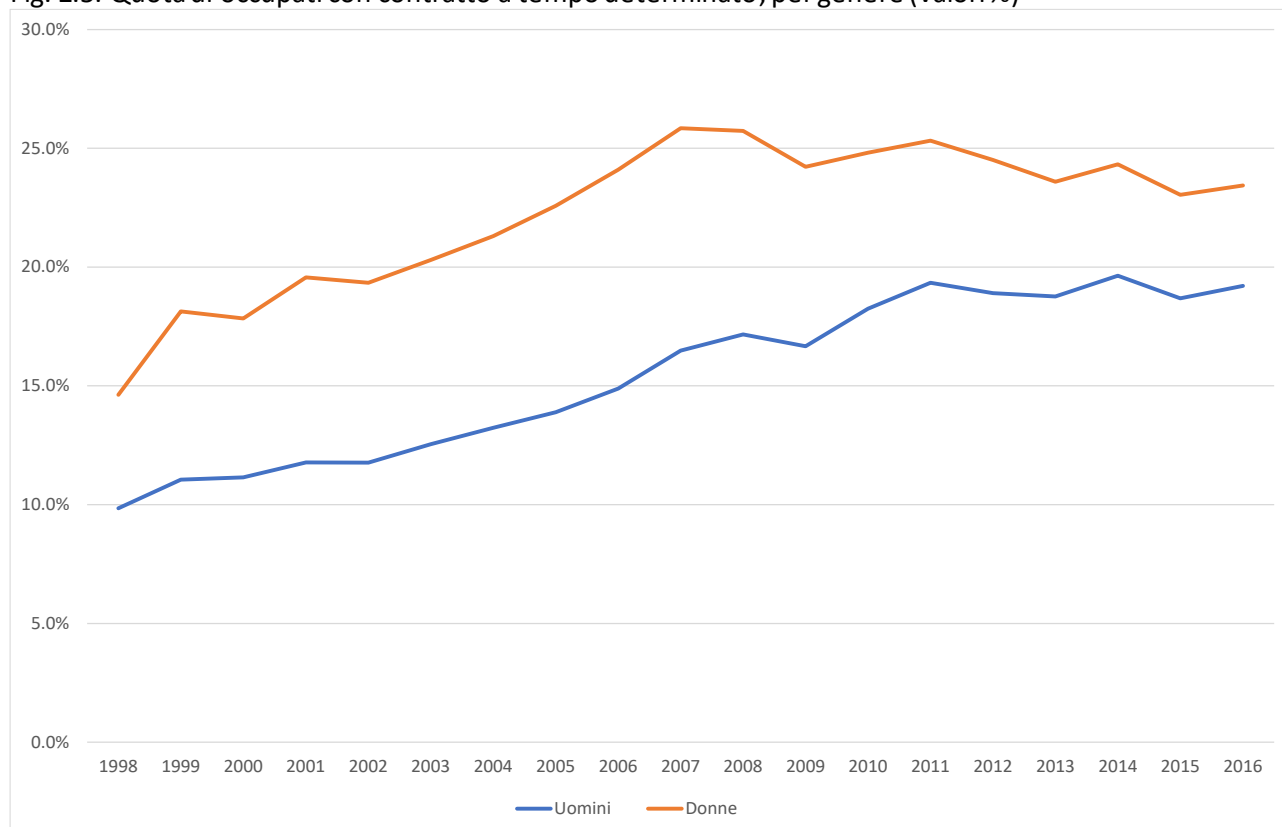
Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Fig. 2.4: Quota di occupati part-time che dichiarano di avere involontariamente questo contratto, per genere (valori %)



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Fig. 2.5: Quota di occupati con contratto a tempo determinato, per genere (valori%)

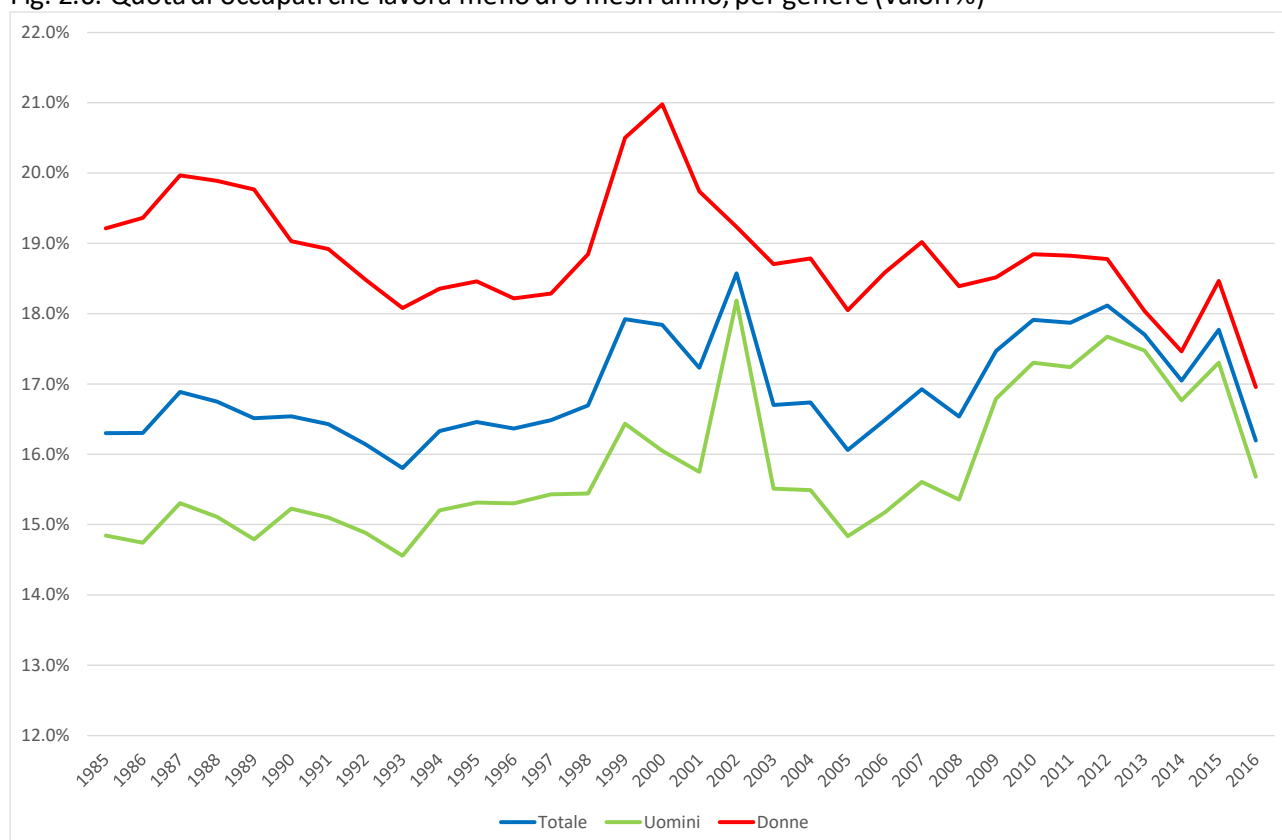


Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI



Come già richiamato, differenze nelle retribuzioni annuali dipendono, oltre che dalla durata dell'orario di lavoro, da quante settimane si riesce a lavorare in un anno e, da questa prospettiva, risultano svantaggiati principalmente i dipendenti a tempo determinato, in particolare quelli con contratti di breve durata e gli stagionali. Dall'osservazione della quota di dipendenti (a termine o a tempo indeterminato) occupati per meno di metà anno (26 settimane, escludendo, come detto, chi ha zero settimane di lavoro nell'anno; Figura 2.6) non si osserva però una chiara dinamica nell'incidenza della "povertà da settimane lavorate". Anche rispetto a questa dimensione si rileva, però, un divario di genere, anche se tale divario si è fortemente ridotto nel corso del periodo osservato, in particolare dall'esplosione della crisi del 2008 in poi.

Fig. 2.6: Quota di occupati che lavora meno di 6 mesi l'anno, per genere (valori %)



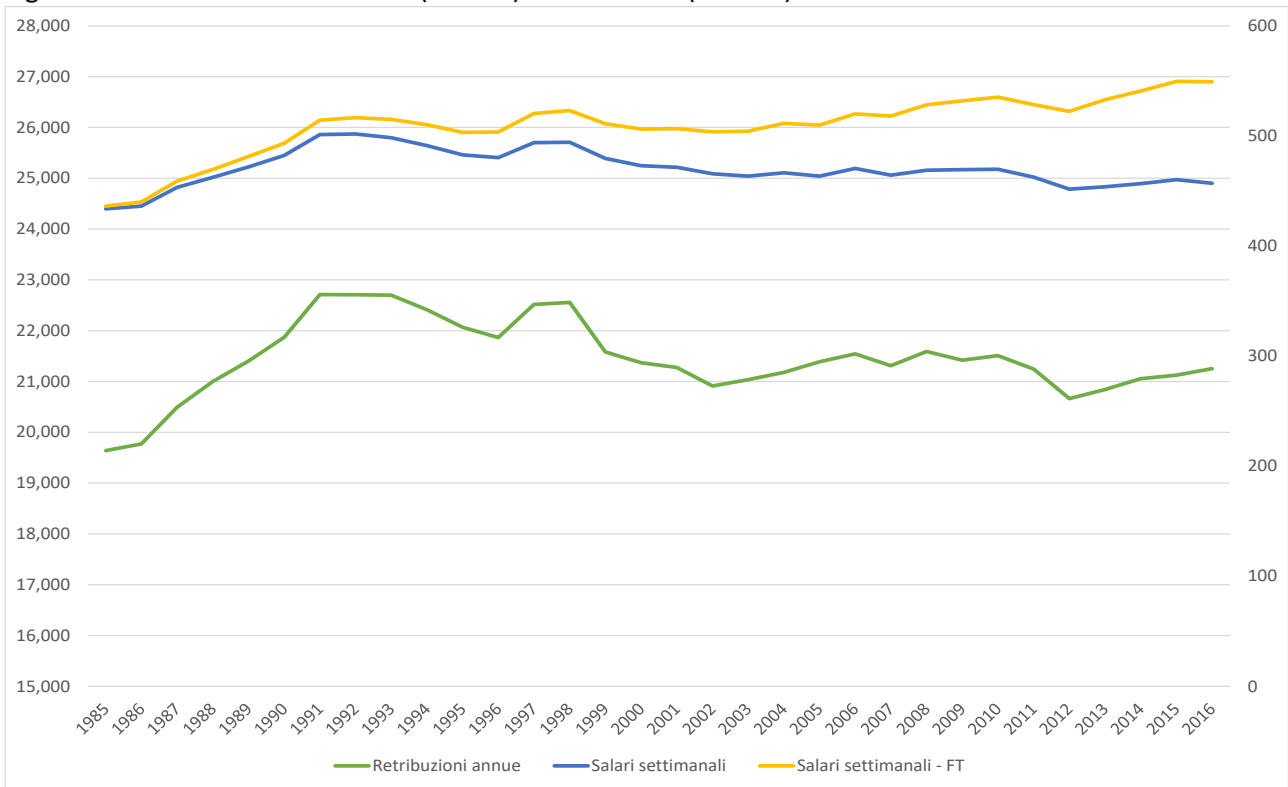
Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

### 2.3 La dinamica delle retribuzioni medie

Le Figure 2.7 e 2.8 mostrano l'andamento dei valori medi delle diverse tipologie di retribuzione a prezzi costanti – annuali, settimanali e settimanali per i full-timers –, rispettivamente in livelli e rispetto al valore del 1985. Dalle figure emerge evidente che, dopo un periodo di intensa crescita delle retribuzioni reali fra il 1985 e il 1992, in seguito alla crisi del 1992 e alle riforme della contrattazione introdotte nel 1992-1993 le retribuzioni medie reali hanno iniziato a essere stabili, se si guarda alla proxy dei salari orari (il salario settimanale dei full-timers), o decrescenti, se si guarda alle retribuzioni annuali e settimanali. E' altresì interessante osservare che se, da un lato, retribuzioni annuali e settimanali seguono esattamente lo stesso trend – e si stabilizzano intorno al 2003 –, la proxy dei salari orari, dopo un lungo periodo di stagnazione, ha ripreso a crescere a partire dal 2004 e l'aumento non si è interrotto nemmeno durante gli anni della crisi (con l'eccezione del 2011 e 2012). In termini reali, nel 2016 la retribuzione lorda media annua era pari a 21.255 euro, mentre

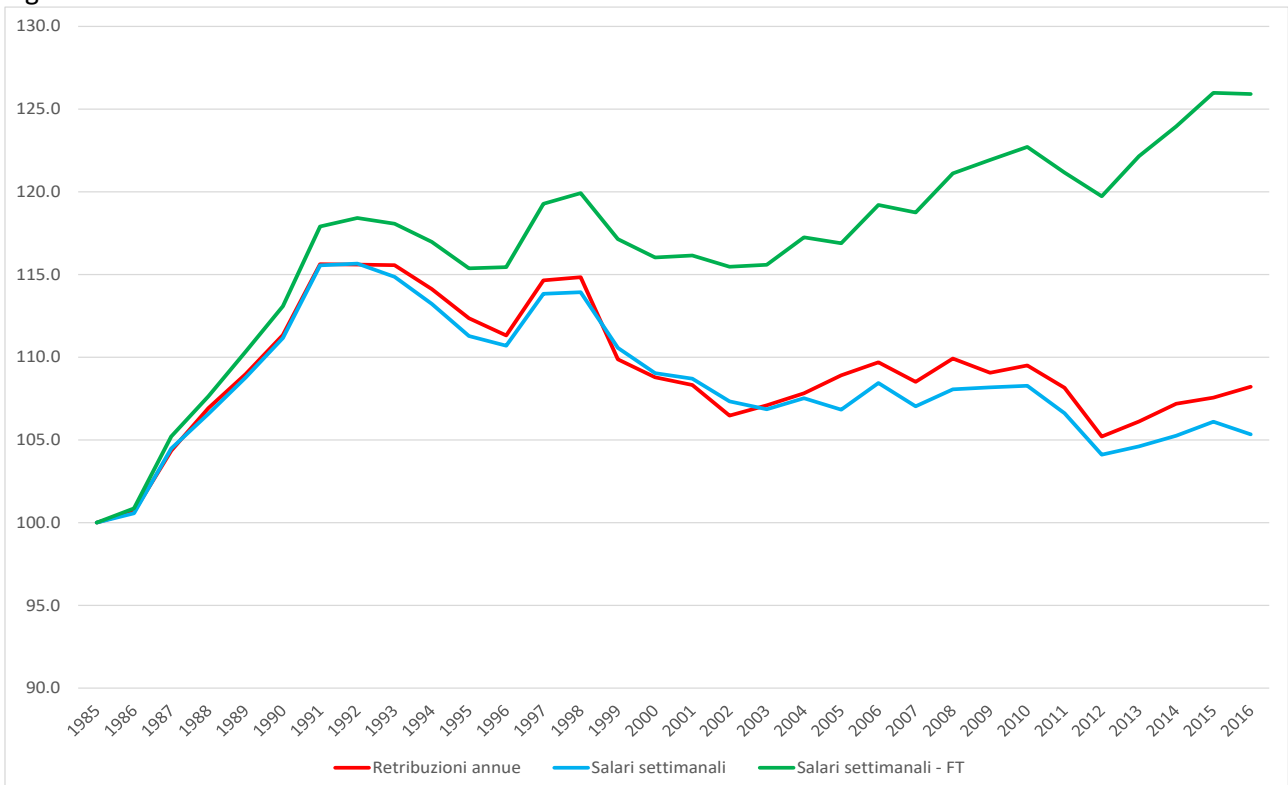
quella settimanale era pari a 457 euro e saliva a 549 euro nel sottogruppo degli occupati full-time.

Fig. 2.7: Retribuzioni medie annue (asse sx) e settimanali (asse dx)



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Fig. 2.8: Andamento delle retribuzioni medie. Numero indice: 1985=100

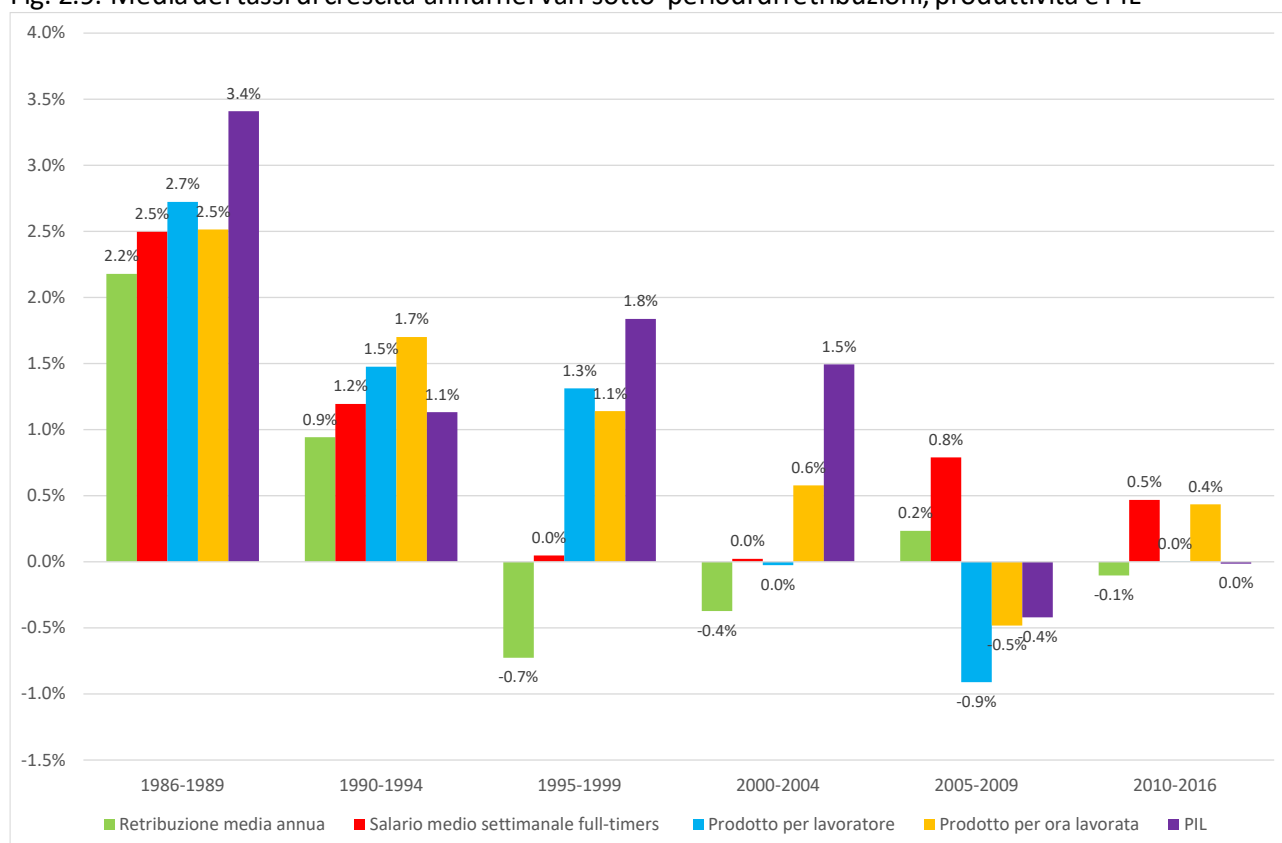


Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Un trend così divergente fra retribuzioni annuali, settimanali e “orarie” si può spiegare con la variazione nel corso del tempo del numero di persone che riesce a lavorare l’intero anno con contratti a tempo pieno. Effettivamente, come già sottolineato, i dati a disposizione evidenziano in modo lampante come il principale cambiamento strutturale dell’economia italiana sia consistito nella crescita imperiosa del part-time che rappresenta ormai la tipologia contrattuale standard in molti settori. La crescita del salario medio dei full-timers non deve quindi rassicurare sulla capacità del mercato del lavoro di generare retribuzioni crescenti, dato che la quota di dipendenti che riesce a lavorare a tempo pieno si è ridotta in modo sostanziale nel corso del tempo.

Per meglio valutare la dinamica dei salari medi e le tendenze della distribuzione funzionale fra salari e profitti, la Figura 2.9 – basata su dati di fonte INPS, OCSE e Banca Mondiale – compara, nei vari sotto-periodi, il tasso di crescita reale medio delle retribuzioni annuali e settimanali dei full-timers col tasso di crescita del PIL e della produttività (misurata sia dal prodotto per lavoratore sia dal prodotto per ora lavorata)<sup>6</sup>. Mentre nella prima parte del periodo osservato la dinamica dei salari reali si era mossa abbastanza in linea con quella della produttività, dal 1994 al 2004 si registra un trend divergente con retribuzioni reali stagnanti o decrescenti e crescita positiva, seppur più contenuta che negli anni precedenti, di PIL e produttività. Le dinamiche di PIL e produttività del 2005-2009 sono influenzate negativamente dalla crisi iniziata nel 2008-2009, mentre nel periodo successivo si osserva un maggior riallineamento fra dinamica dei salari e della produttività, la cui crescita si attesta, però, su valori prossimi allo zero.

Fig. 2.9: Media dei tassi di crescita annui nei vari sotto-periodi di retribuzioni, produttività e PIL



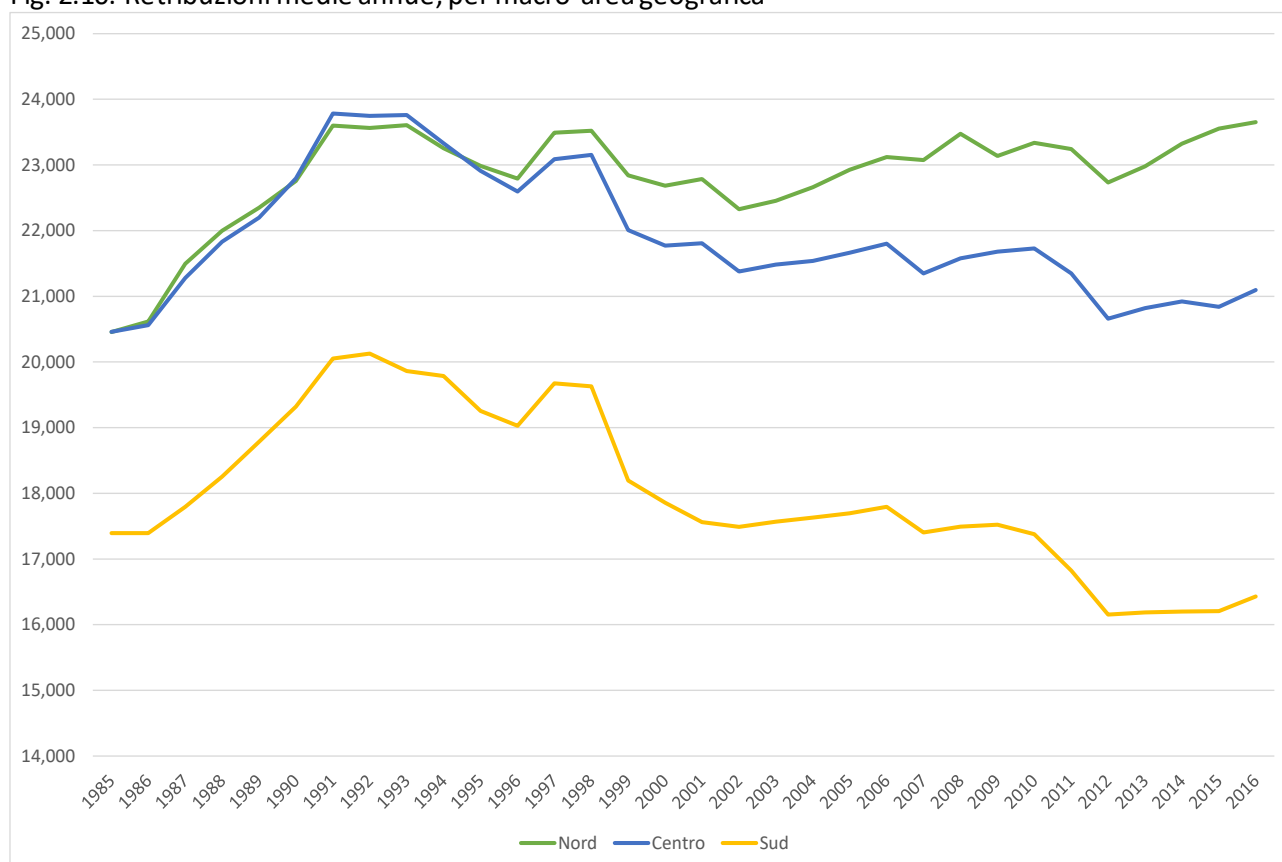
Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI, OCSE e Banca Mondiale

<sup>6</sup> A tale proposito, si ricordi che la crescita del PIL è esprimibile come somma della crescita del prodotto per occupati (la produttività) e del numero di occupati. Prescindendo dalla crescita del numero di occupati, dal punto di vista distributivo, come noto, la quota attribuita al lavoro rimane costante quando i salari medi crescono in linea con la produttività (se il margine di profitto delle imprese rimane costante).

Un altro elemento di interesse riguarda le diseguaglianze nei redditi medi fra chi lavora nelle diverse ripartizioni geografiche. Come atteso, i divari nelle retribuzioni medie annue fra le tre macro-aree sono molto ampi, a discapito soprattutto del Mezzogiorno (Figura 2.10). Nel 2016, i lavoratori del Centro e del Sud guadagnavano all'anno, in media, il 10,8% e il 30,5% meno dei dipendenti del Nord e il divario si è accentuato nel corso degli ultimi 2 decenni (Figura 2.11). In realtà, fino a metà degli anni novanta le retribuzioni medie della macro-aree avevano seguito lo stesso andamento, al quale ha, però, fatto seguito una marcata divergenza fino agli anni più recenti, dovuta principalmente alla riduzione dei salari medi nel Sud e nelle Isole, a sua volta attribuibile in primo luogo ad una riduzione delle settimane e delle ore lavorate nell'anno in media nel Mezzogiorno.

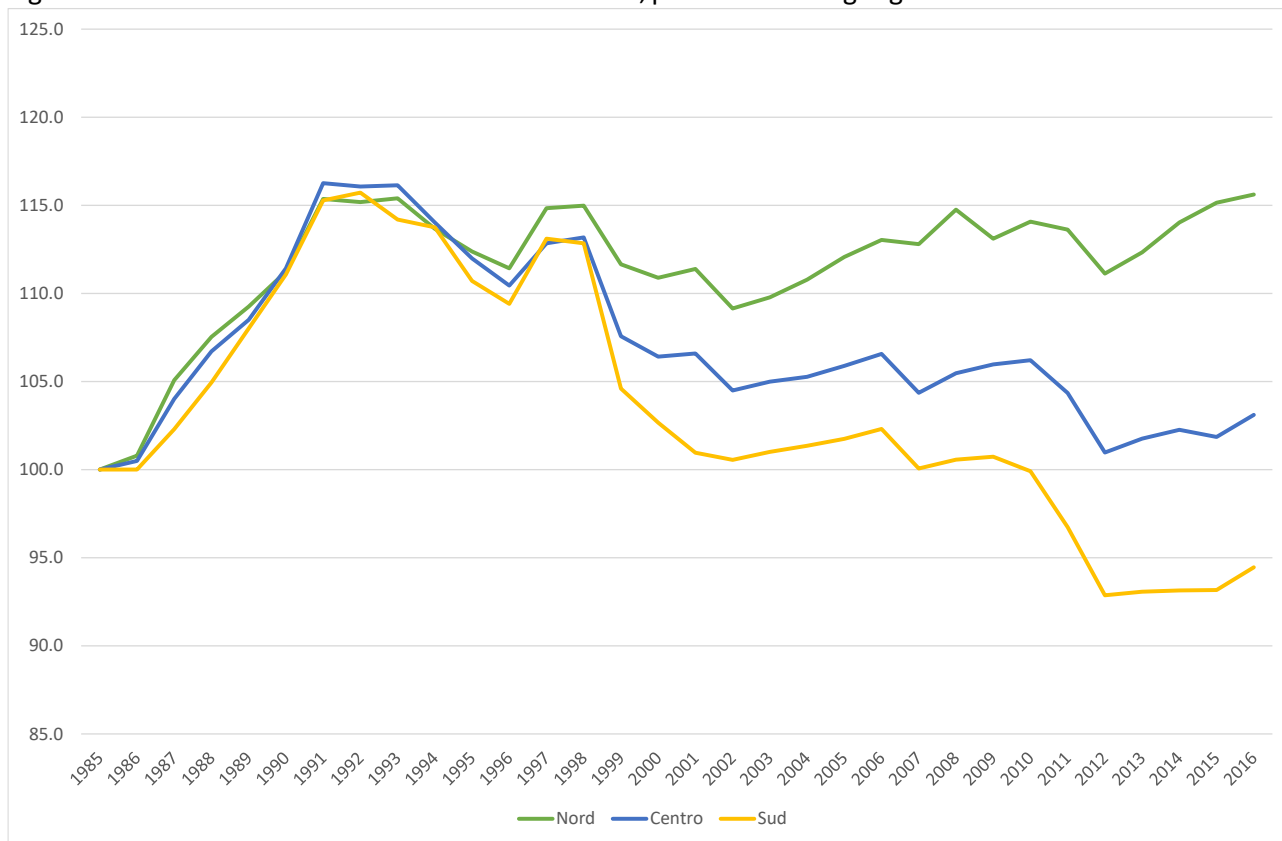
Per quanto riguarda le differenze di genere, i dati Inps mostrano come la penalizzazione nei salari medi fra donne e uomini rimanga costante intorno al 30% per l'intero periodo osservato (Figura 2.12). Tale andamento è dovuto principalmente a due fattori: da una parte, un aumento dei salari ricevuto dalle donne nel corso del tempo, a parità di caratteristiche e tempi di lavoro; dall'altra, un aumento della partecipazione femminile che ha determinato una maggiore incidenza nel mercato del lavoro di donne con bassi salari (anche a causa dell'aumento del part time) o limitato numero di settimane lavorate. Quando si prendono in esame i salari settimanali dei full-timers, la penalizzazione salariale fra uomini e donne si riduce nel tempo diminuendo dal 23,4% del 1985 al 13,2% del 2016 (Figura 13). Ciò conferma che una quota sostanziale della differenza di genere è da attribuire alla diversa incidenza del part-time fra uomini e donne.

Fig. 2.10: Retribuzioni medie annue, per macro-area geografica



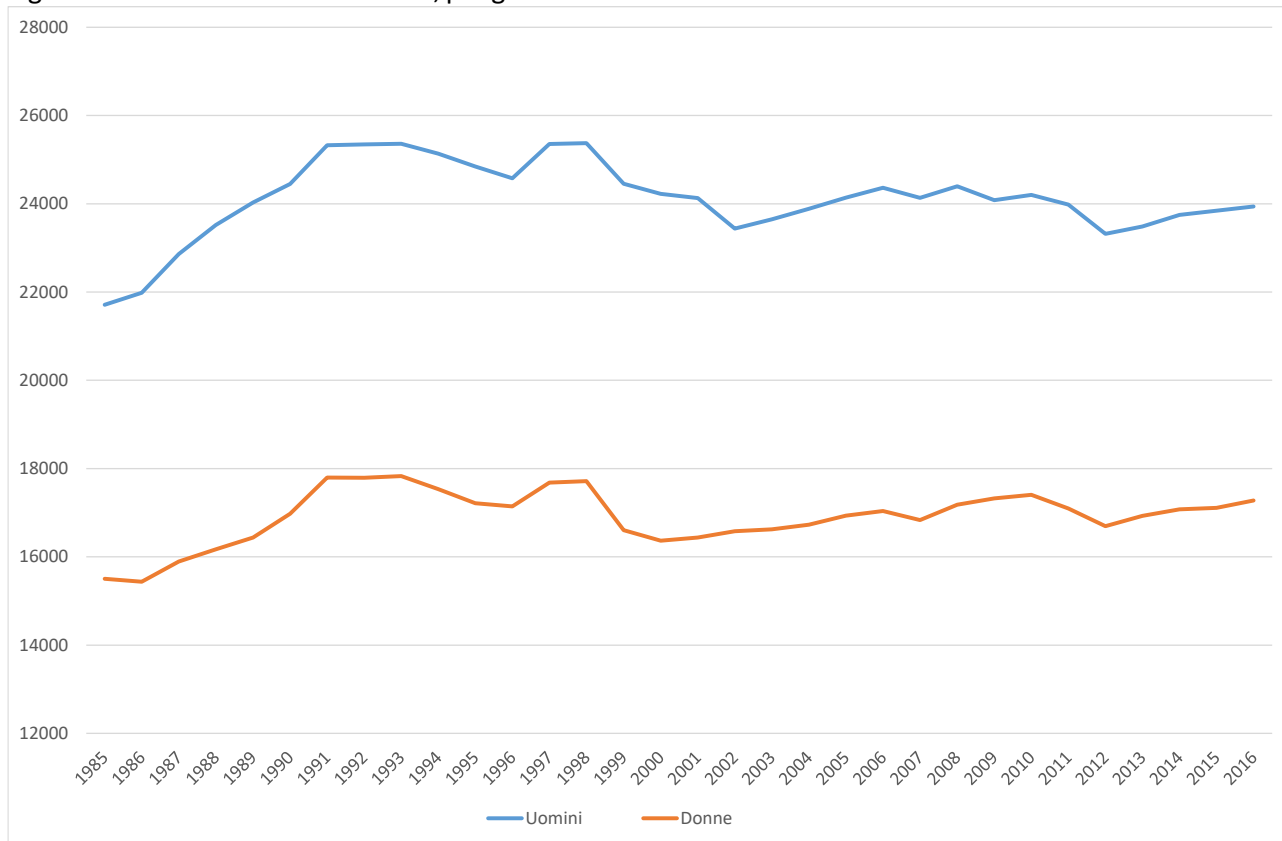
Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Fig. 2.11: Andamento delle retribuzioni medie annue, per macro-area geografica. Numero indice: 1985=100



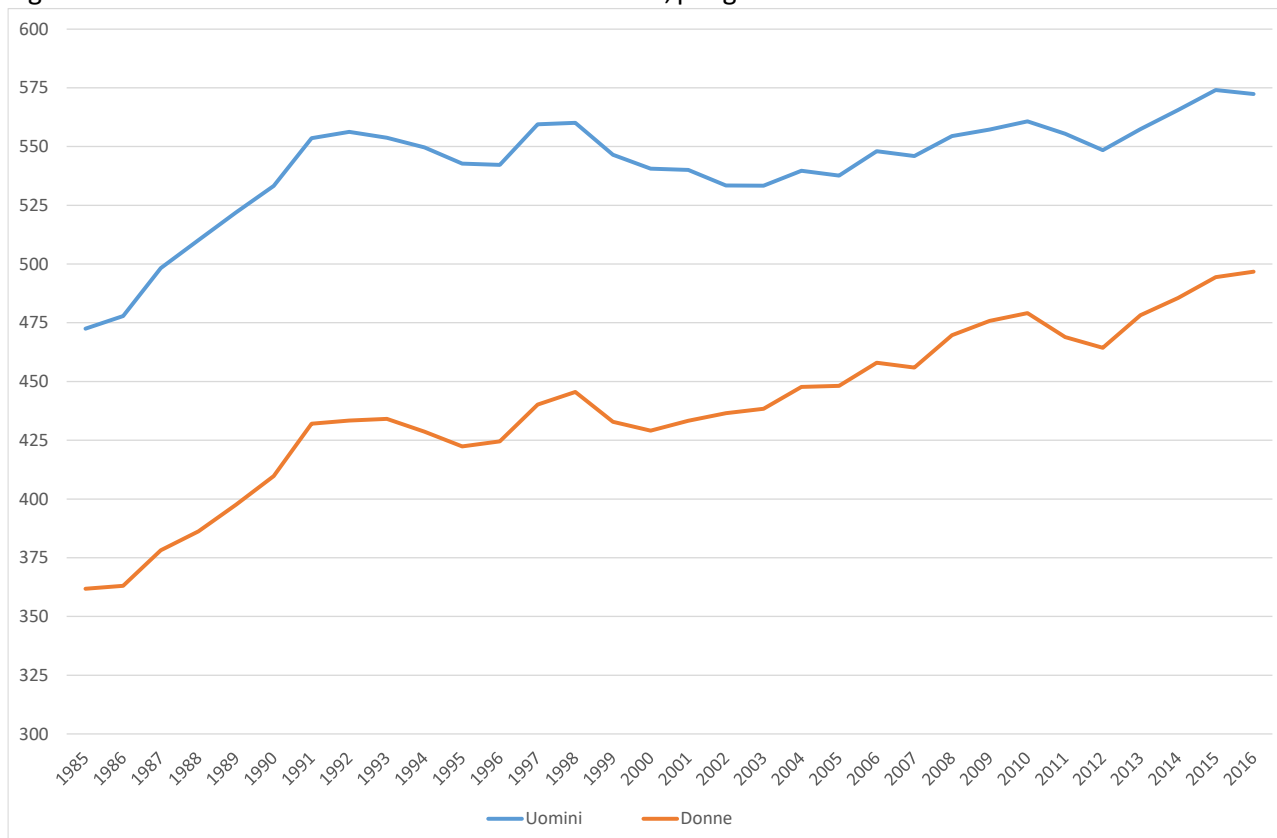
Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Fig. 2.12: Retribuzioni medie annue, per genere



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Fig. 2.13: Retribuzioni medie settimanali dei full-timers, per genere



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

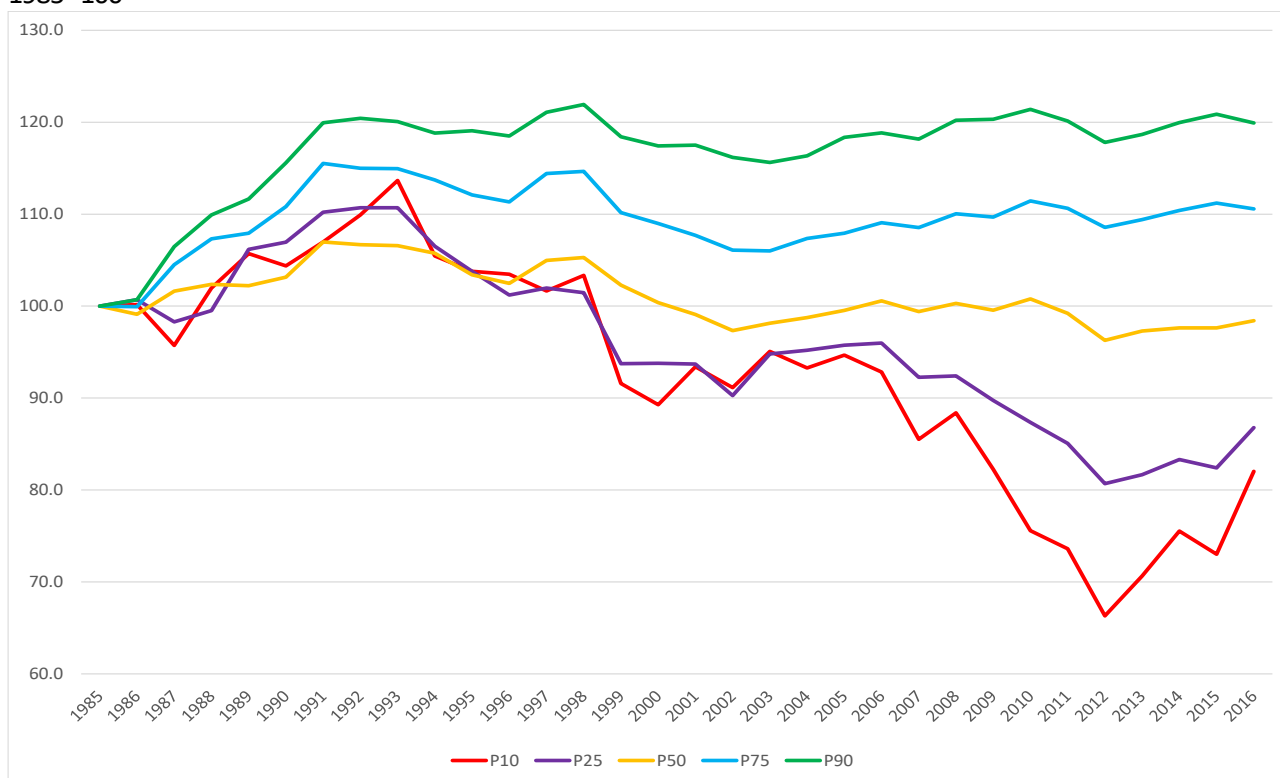
## 2.4 La dinamica dei percentili della distribuzione salariale

Guardare alla sola evoluzione delle retribuzioni medie è del tutto insufficiente per valutare le dinamiche distributive, dal momento che resta nascosta la possibile variazione dell'eterogeneità fra lavoratori. L'andamento dei principali percentili della distribuzione delle retribuzioni annue evidenzia chiaramente tale differenza (Figura 2.14)<sup>7</sup>: fino al 1992 le retribuzioni reali crescono per tutti i percentili, anche se in misura fortemente differenziata, favorendo i redditi più alti; dopo tale periodo, i lavoratori che si collocano nei percentili alti (dal 75° in poi) mantengono, seppur con qualche oscillazione verso il basso, il loro tenore di vita reale, quelli medi si riposizionano sul valore del 1985, per poi subire un ulteriore arretramento dal 2010 in poi, mentre la coda bassa della distribuzione sperimenta una cospicua caduta dei redditi reali, come documentato dall'andamento del 10° e del 25° percentile. Rispetto al valore del 1985, nel punto di minimo (che si verifica nel 2012) le retribuzioni reali di tali due percentili si riducono di 33,7 e 19,3 punti percentuali, rispettivamente. In ragione di ciò, il divario fra le retribuzioni annue percepite dal novantesimo e dal decimo percentile si amplia consistentemente nel periodo di osservazione: il rapporto fra le retribuzioni di questi due lavoratori rappresentativi cresce, infatti, da un valore di 8,3 nel 1985 a un valore di 12,1 nel 2016, con una punta di 14,7 nel 2012.

<sup>7</sup> Per percentile si intende la posizione – in una scala da 1 a 100 – occupata dagli individui una volta che siano ordinati in senso crescente in base al loro reddito. Ad esempio, il decimo percentile indica la retribuzione di chi occupa il decimo posto sulla scala dei redditi (ha, dunque, solo 9 persone più povere e 90 più ricche), mentre il novantesimo percentile indica la retribuzione dell'individuo che ha davanti a sé solo 10 persone più ricche.

Per meglio interpretare queste dinamiche, va osservato che nel 2016 in termini reali le retribuzioni lorde annue del 10°, 25°, 50°, 75° e 90° percentile erano pari, rispettivamente, a 3.258, 9.477, 19.052, 27.443 e 39.289 euro.

Fig. 2.14: Andamento dei percentili della distribuzione delle retribuzioni medie annue. Numero indice: 1985=100

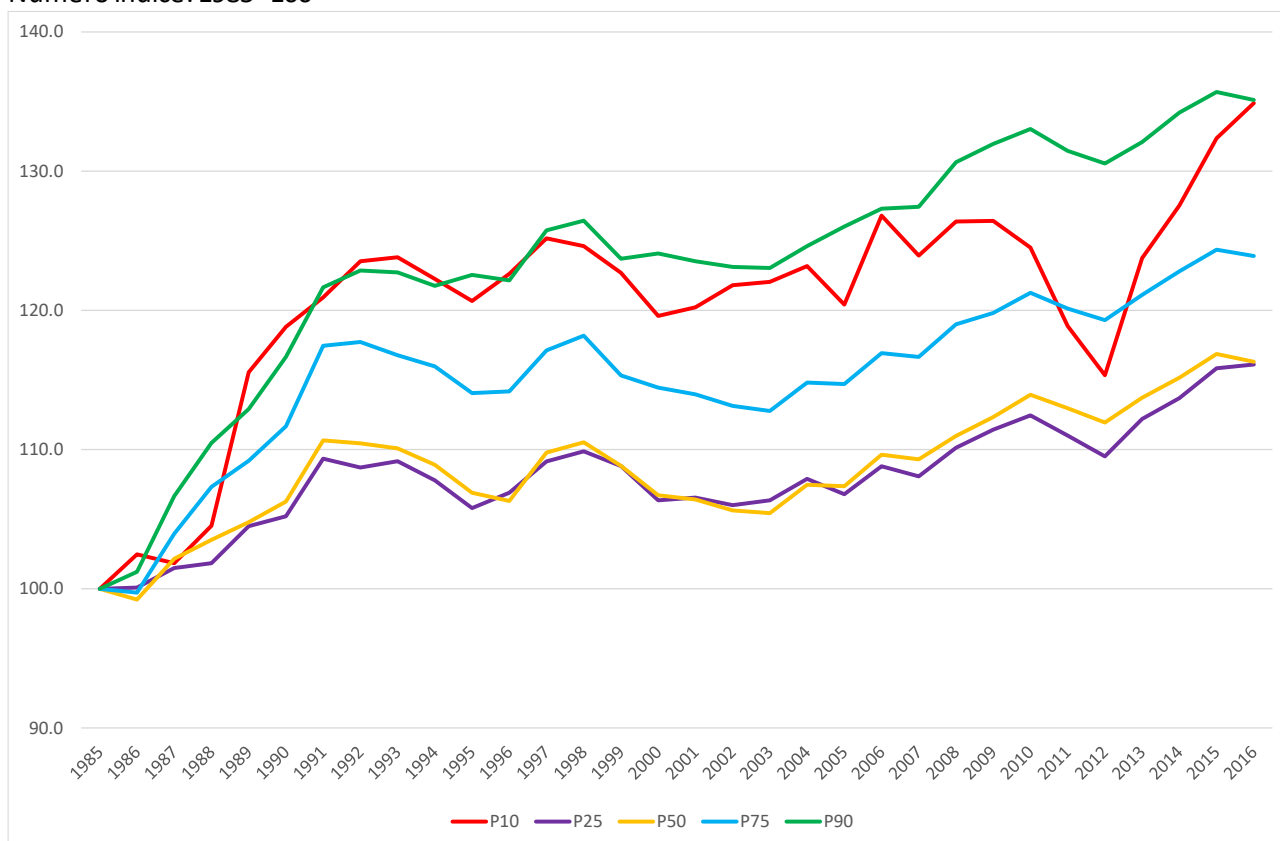


Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Un quadro diverso emerge quando si guarda alla distribuzione dei salari settimanali dei soli full-timers dal momento che dal 1985 in poi si osserva una crescita reale per tutti i percentili e, con l’eccezione della fase di crisi iniziata nel 2008, la crescita più intensa riguarda il 10° e il 90° percentile (Figura 2.15). Ciò segnala che le modifiche strutturali all’interno del lavoro dipendente privato in Italia non hanno riguardato un’accresciuta sperequazione nei salari unitari dei full-timers, bensì l’aumento delle eterogeneità nelle forme contrattuali e nei tempi di lavoro che ha penalizzato principalmente i lavoratori più deboli e con minore salario unitario che hanno trovato occupazione principalmente tramite contratti di breve durata e con orario ridotto.

Per meglio interpretare queste dinamiche, e il confronto dei “full timers” e il totale dei dipendenti privati, va osservato che nel 2016 in termini reali le retribuzioni lorde annue dei “full timers” del 10°, 25°, 50°, 75° e 90° percentile (ottenute, per semplicità, moltiplicando per 52 quelle settimanali, sebbene non tutti gli individui nel campione lavorino effettivamente l’intero anno) erano pari, rispettivamente, a 15.400, 19.546, 24.186, 31.984 e 45.607 euro. Da questo confronto emerge evidente come le bassissime retribuzioni annue si associno chiaramente a tempi e orari di lavoro ridotti.

Fig. 2.15: Andamento dei percentili della distribuzione delle retribuzioni medie settimanali dei full-timers. Numero indice: 1985=100



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

## 2.5 La diffusione della “working poverty”

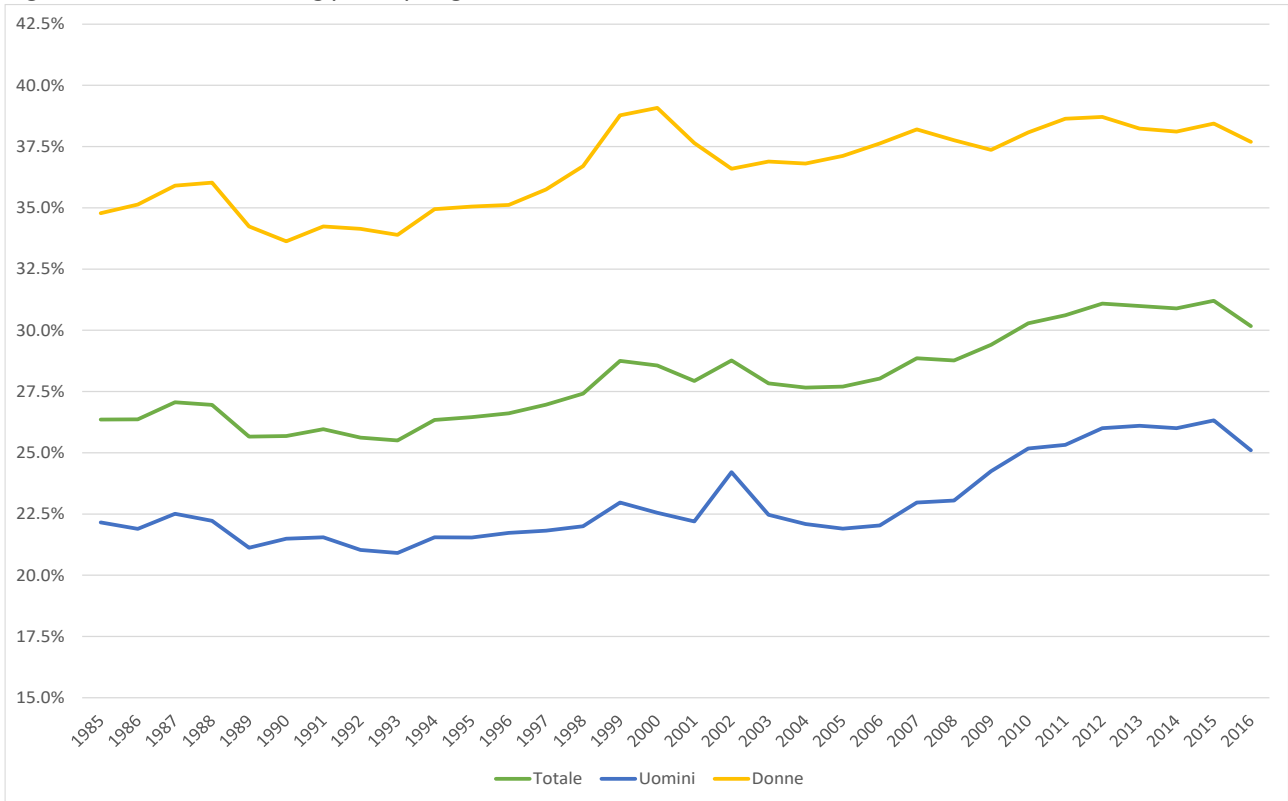
L’andamento diseguale della crescita retributiva annua nei vari percentili ha chiare ripercussioni sulle code della distribuzione salariale, che, in presenza di crescita diseguale, tendono a distanziarsi sempre di più dal resto della popolazione.

La caduta reale dei percentili più bassi ha, dunque, come contraltare, l’aumento della quota di lavoratori considerabili come *working poor*, laddove, in linea con la definizione europea di povertà relativa, definiamo *working poor* chi percepisce una retribuzione annua lorda inferiore al 60% di quella mediana, ovvero inferiore a circa 11.500 euro nel 2016 (Figura 2.16). La quota di lavoratori con retribuzione inferiore al 60% della mediana è invero molto elevata in tutto il periodo e cresce dal 26,4% del 1985 (22,2% e 34,8% fra uomini e donne, rispettivamente) al 30,2% del 2016 (25,1% e 37,7% fra uomini e donne, rispettivamente).

La crescita della quota di dipendenti con retribuzioni annue particolarmente limitate rappresenta un’ulteriore prova delle crescenti diseguaglianze nel mercato del lavoro italiano, già evidenziate dall’andamento dei percentili. In questo quadro, non sorprende che i rischi di “povertà sul lavoro” siano notevolmente più elevati per i giovani (51,2% nel 2016; Figura 2.17), al Sud (42,4% nel 2016; Figura 2.18) e per chi lavora part-time o a tempo determinato (60,7% e 64,3%, rispettivamente, nel 2016; Figura 2.19), anche se l’incidenza non è trascurabile anche fra i lavoratori “standard” (rispettivamente 21,1% e 17,5% per i lavoratori a tempo pieno e quelli a tempo indeterminato nel 2016).

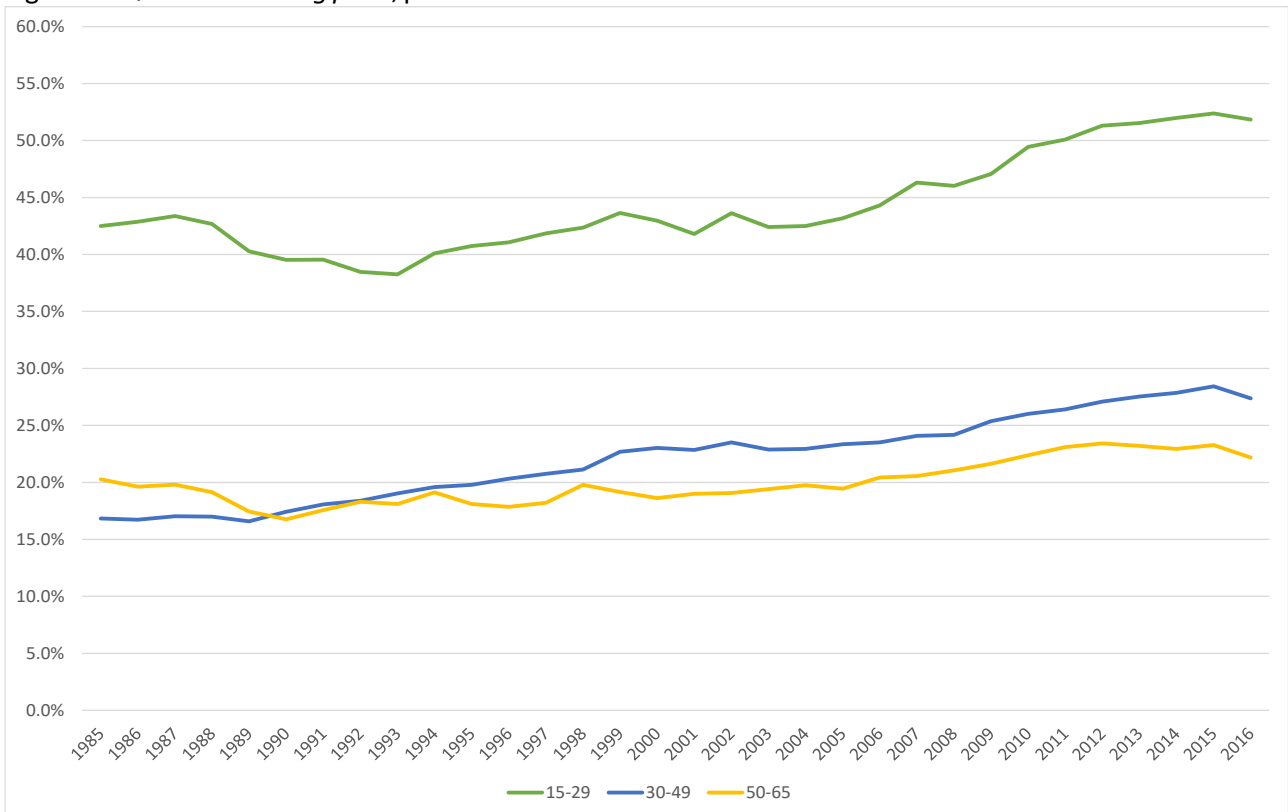


Fig. 2.16: Quota di *working poor*, per genere



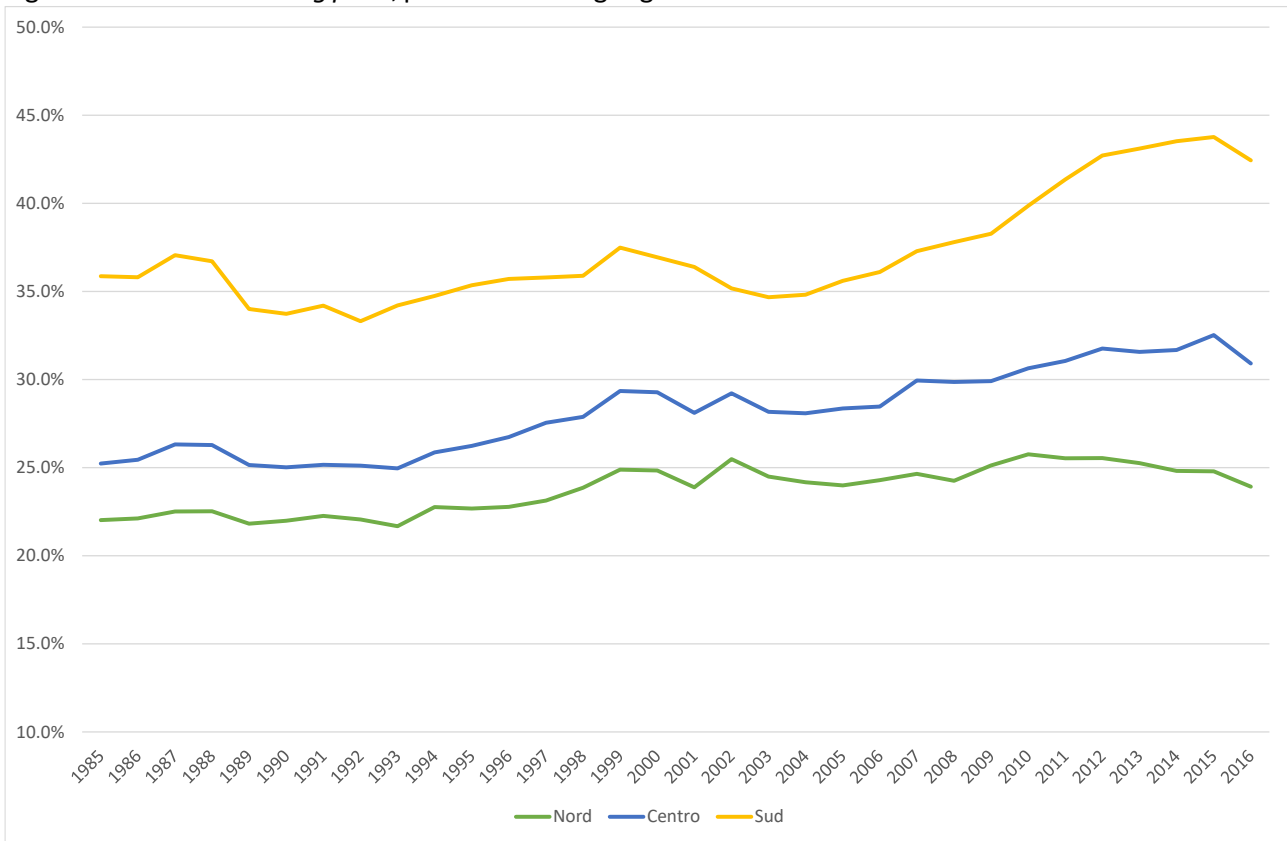
Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Fig. 2.17: Quota di *working poor*, per classe d'età



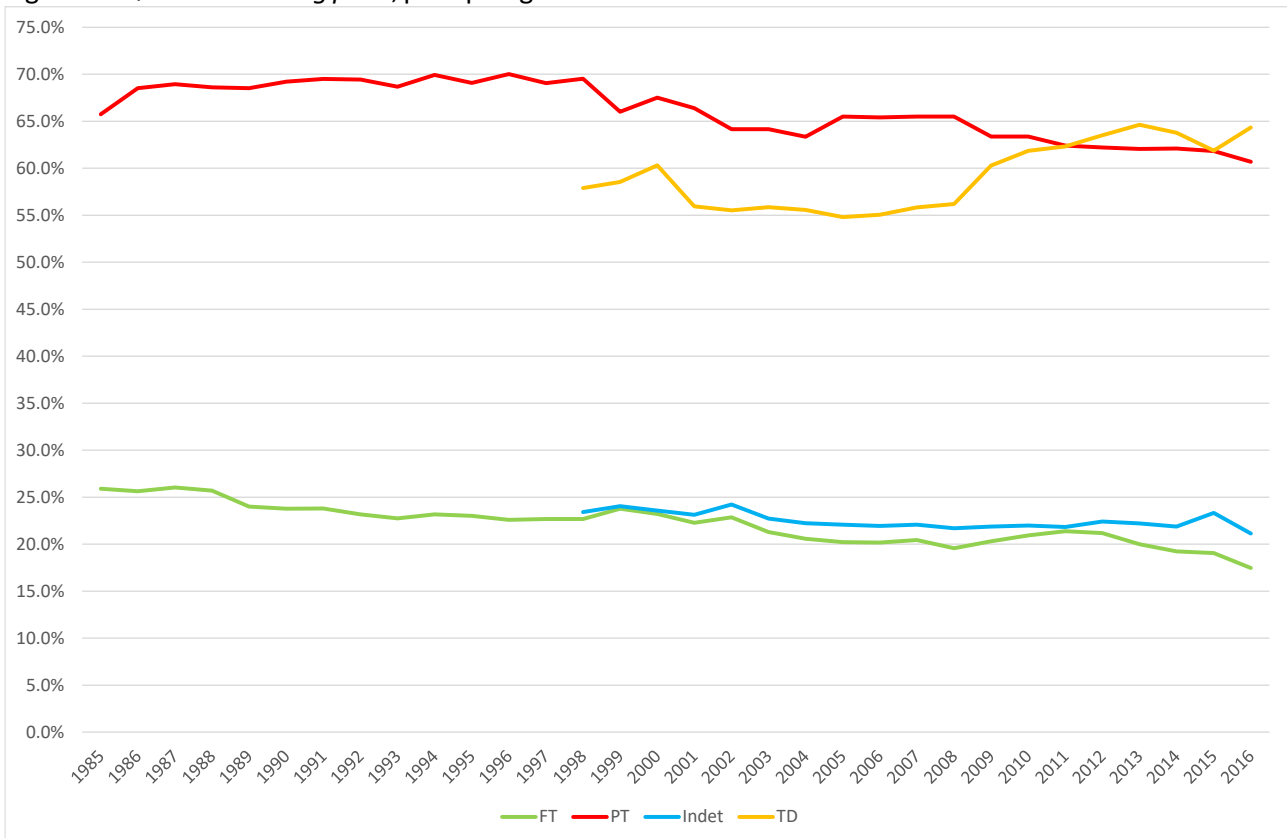
Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Fig. 2.18: Quota di *working poor*, per macro-area geografica



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Fig. 2.19: Quota di *working poor*, per tipologia contrattuale



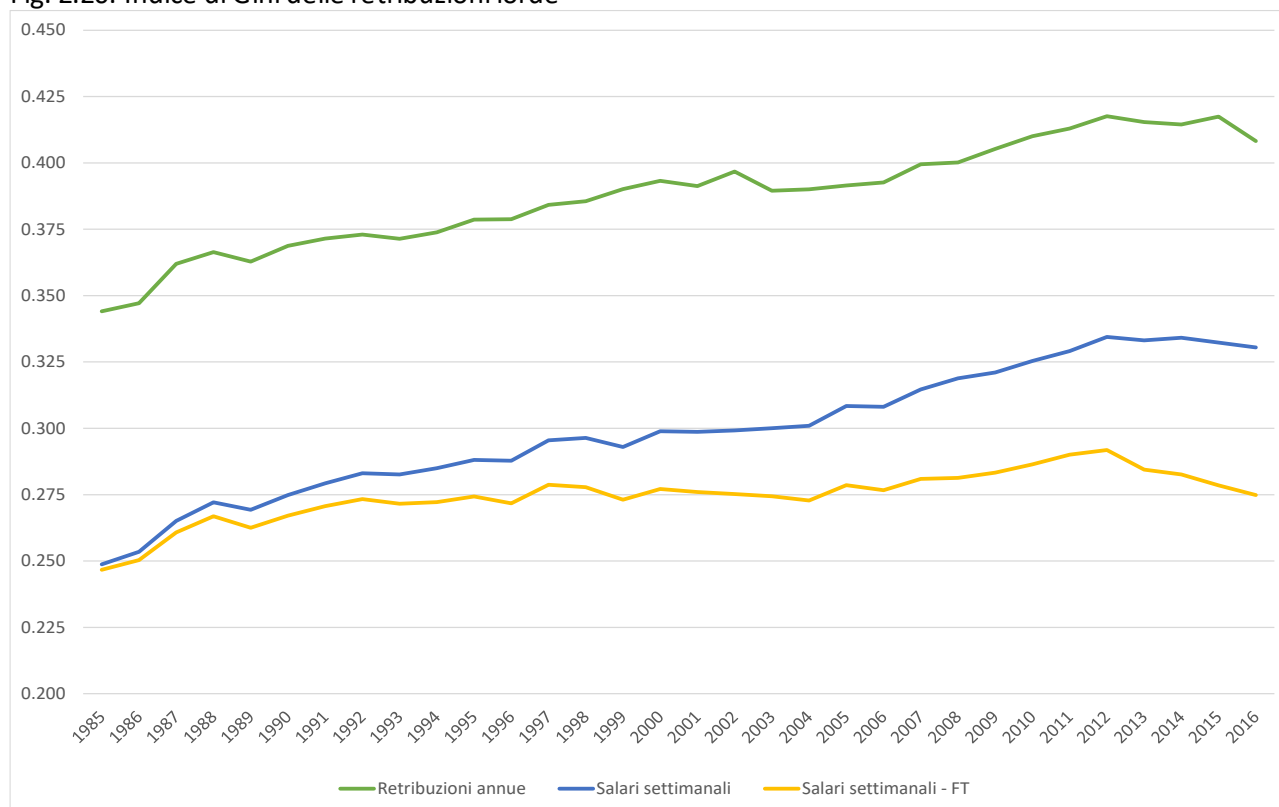
Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

È anche degno di nota che l'incidenza dei rischi di povertà sul lavoro tra i part-time si è costantemente ridotta dal 2008. Tuttavia, questa tendenza discendente, piuttosto che segnalare un miglioramento dei salari dei part-time, sembra indicare una variazione nella composizione dei part-timers, con un aumento del numero di contratti a tempo parziale con un numero di ore non molto inferiore a quelle standard. Non possiamo, però, verificare questa ipotesi poiché, come detto, non disponiamo degli orari di lavoro contrattuali nel nostro dataset. Va infine sottolineato che la quota di occupati con retribuzione molto bassa è anche legata al settore di attività ed è, in aggregato, molto meno elevata nell'industria – 19,4% – che nei servizi – 36,0% – dove sono molto più diffusi lavori di breve durata e a orario ridotto.

## 2.6. Le tendenze della diseguaglianza salariale

L'andamento differenziato dei diversi percentili della distribuzione annua mostrato in precedenza si ripercuote, inevitabilmente, sulla diseguaglianza retributiva, che valutiamo in base al coefficiente di Gini, che è il più diffuso indicatore di diseguaglianza e varia fra 0 (completa eguaglianza) e 1 (situazione estrema in cui 1 solo individuo detiene l'intero reddito nazionale). Il valore del Gini aumenta costantemente lungo l'intero periodo di osservazione per quanto concerne le retribuzioni annuali e settimanali (Figura 2.20), anche se, come atteso, la diseguaglianza delle retribuzioni settimanali è minore di quella annuale, a conferma del fatto che i periodi di intermittenza lavorativa penalizzano soprattutto i lavoratori con minore retribuzione settimanale. Diversa è la tendenza relativa ai salari settimanali dei full-timers – che, come detto, approssimano la tendenza dei salari orari –, la cui diseguaglianza cresce nella prima parte del periodo osservato, ma si mantiene poi sostanzialmente costante dal 1992 in poi, con l'eccezione di un incremento temporaneo durante la crisi iniziata nel 2008.

Fig. 2.20: Indice di Gini delle retribuzioni lorde



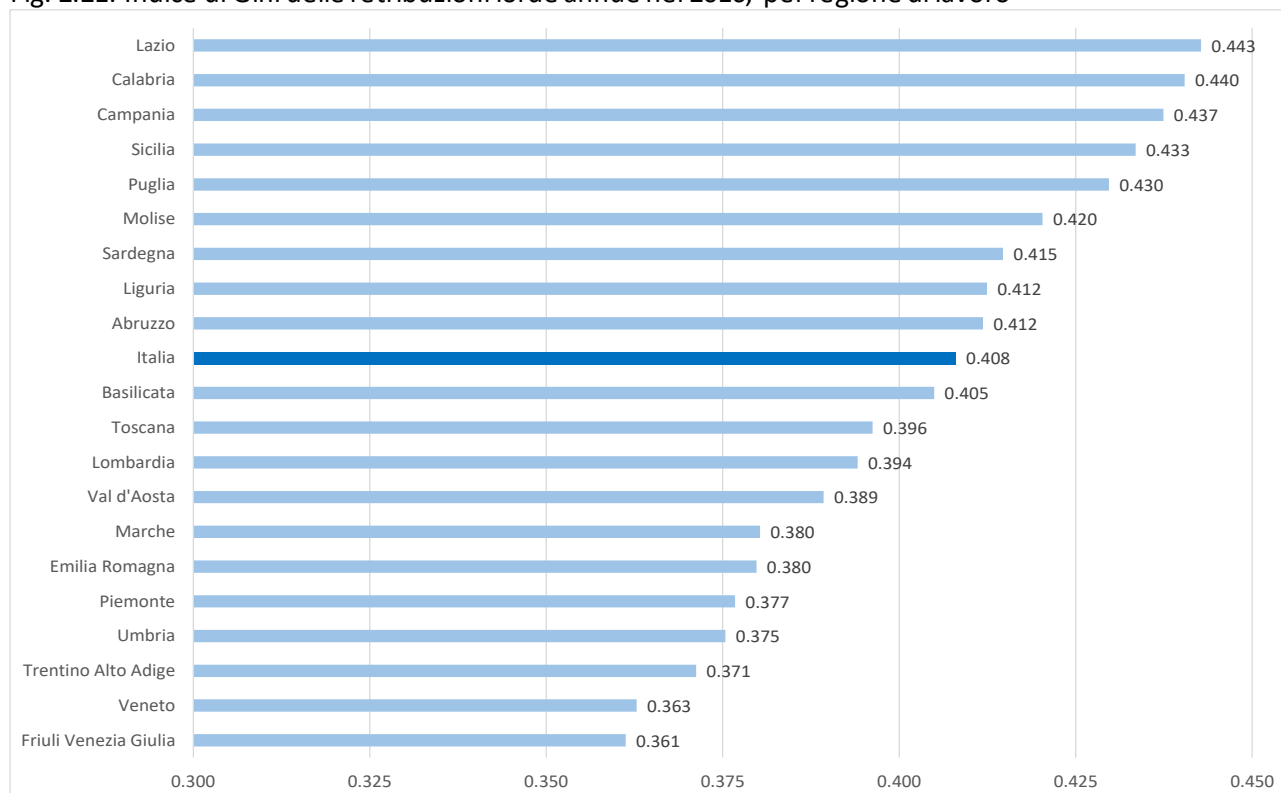
Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Partendo da livelli diversi, la crescita fra il 1985 e il 2016 del valore dell'indice di Gini delle retribuzioni annue e settimanali ammonta, rispettivamente, al 18,6% e al 32,9%, mentre la crescita nell'intero periodo dell'indice di Gini dei salari settimanali dei full-timers è dell'11,4%.

Basta dunque osservare la sostanziale stabilità negli ultimi 25 anni dell'indice di Gini dei salari settimanali dei full-timers per affermare che il mercato del lavoro italiano non genera diseguaglianze crescenti? Purtroppo, coerentemente con quanto già rimarcato nei paragrafi precedenti, la risposta è necessariamente negativa per una duplice considerazione: in primo luogo, i lavoratori con contratti full-time sono una quota sempre minore fra i dipendenti e, in secondo luogo, se vogliamo capire come il mercato del lavoro influenzi la dispersione del benessere economico fra i residenti in Italia, non possiamo guardare semplicemente a una misura ideale di dispersione retributiva che depuri dall'influenza dei tempi di lavoro, che, al di là di quanto definito dai salari unitari, rappresentano la dimensione cruciale da cui dipende il tenore di vita dei dipendenti nel settore privato. Si aggiunga inoltre che in quest'analisi – per ragioni di uniformità dei dati a disposizione – ci siamo focalizzati unicamente sui dipendenti privati, senza considerare chi lavora con forme contrattuali sovente ancora più penalizzate, come i parasubordinati e le “partite IVA involontarie”. In tutta probabilità, se includessimo nell'analisi anche questi lavoratori il quadro di crescita delle diseguaglianze retributive sarebbe ben più accentuato.

Di interesse è anche la distribuzione regionale del coefficiente di Gini, che, in modo sintetico, fornisce una misura della diseguaglianza salariale infra-regionale. La Figura 2.21 mostra il valore nel 2016 dell'indice di Gini delle retribuzioni annue. Si evince una forte eterogeneità delle retribuzioni nelle diverse regioni, con un valore massimo di 0,44 per il Lazio ed un minimo di 0,36 per Friuli Venezia Giulia e Veneto. In generale, quando si guarda ai redditi annuali, le regioni del Sud – che, come visto, risultano fortemente penalizzate in termini di retribuzione media – sono anche caratterizzate dai livelli più elevati della diseguaglianza.

Fig. 2.21: Indice di Gini delle retribuzioni lorde annue nel 2016, per regione di lavoro



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Come già sottolineato, la disegualianza retributiva viene calcolata prendendo in considerazione solo il sotto-campione delle persone che lavorano durante un determinato anno, quindi senza considerare le uscite dalla forza lavoro, ad esempio a causa della crisi economica iniziata nel 2008. Di conseguenza, è da sottolineare che concentrarsi esclusivamente sui dipendenti potrebbe alterare il quadro dell'influenza della crisi sulle condizioni di vita dei lavoratori. Se la recessione avesse l'effetto di rimuovere i lavoratori meno retribuiti dalla forza lavoro, la disparità di reddito tra i rimanenti sarebbe ridotta. Per tenere conto dell'intero effetto della crisi sulla disegualianza dei redditi in Italia, Franzini e Raitano (2016) hanno calcolato per il periodo 2008-2013 il Gini dei redditi annuali dei dipendenti privati, includendo nei calcoli anche quei lavoratori che erano attivi in un certo anno per poi diventare disoccupati (con retribuzioni pari a zero) negli anni seguenti. I risultati sono degni di nota e, purtroppo, offrono un quadro ancora più grave di quello mostrato finora: la disegualianza tra i dipendenti privati (escludendo i "lavoratori a reddito zero") risulta aumentata del 3,8% dal 2008 al 2013, ma questo dato cresce addirittura al 21% quando nel calcolo si considerano anche i disoccupati involontari (ovvero chi era dipendente nel 2008 e negli anni successivi ha reddito zero, senza risultare né impiegata mediante altre forme contrattuali né pensionata).

## 2.7 La crescita della disegualianza dipende dall'ampliamento dei divari medi fra gruppi?

Nelle analisi di livelli e tendenze della distribuzione abbiamo finora mostrato come il valori di alcuni indicatori differisca sensibilmente fra gruppi di lavoratori, distinti, ad esempio, in base al genere o alla macro-area geografica di lavoro, e si sono confermati ampi divari di genere e territoriali. Guardare al solo divario medio fra gruppi è sicuramente interessante, ma consente di osservare le sole disegualianze *between groups*, i divari medi "fra" individui appartenenti a gruppi diversi, mentre trascura del tutto livelli e dispersioni che si osservano "all'interno" di ciascun gruppo di individui omogenei per caratteristiche, la cosiddetta disegualianza *within groups*. In altri termini, concentrarsi sui divari medi implica attribuire interamente il peso delle disegualianze osservate e della loro evoluzione alle divergenze retributive medie di individui in gruppi diversi.

Uno strumento sovente usato in letteratura per identificare il peso relativo delle componenti *within* e *between groups* della disegualianza, tra lavoratori raggruppati in base a caratteristiche omogenee, è l'indice di Theil, che gode della fondamentale proprietà di poter essere perfettamente scomponibile per sottogruppi (così non è, invece, per il più usato indice di disegualianza, il coefficiente di Gini). Il valore dell'indice di Theil può essere infatti espresso come somma ponderata della componente *between* e della componente *within* (Baldini e Toso 2009). La prima è calcolata ricostruendo una distribuzione ipotetica in cui ogni componente di un gruppo dispone esattamente del reddito medio del gruppo (si annullano, dunque, le differenze *within group*); pertanto, essa riflette le distanze medie fra gruppi all'interno della distribuzione. La seconda è, invece, espressa come media ponderata delle disegualianze interne ad ogni gruppo<sup>8</sup>. La componente *between* – se espressa come quota percentuale della disegualianza totale – esprime, dunque, di quanto si ridurrebbe la disegualianza complessiva di un paese se si annullassero i divari medi fra gruppi, mantenendo costanti i divari interni fra gli individui appartenenti a ciascun gruppo.

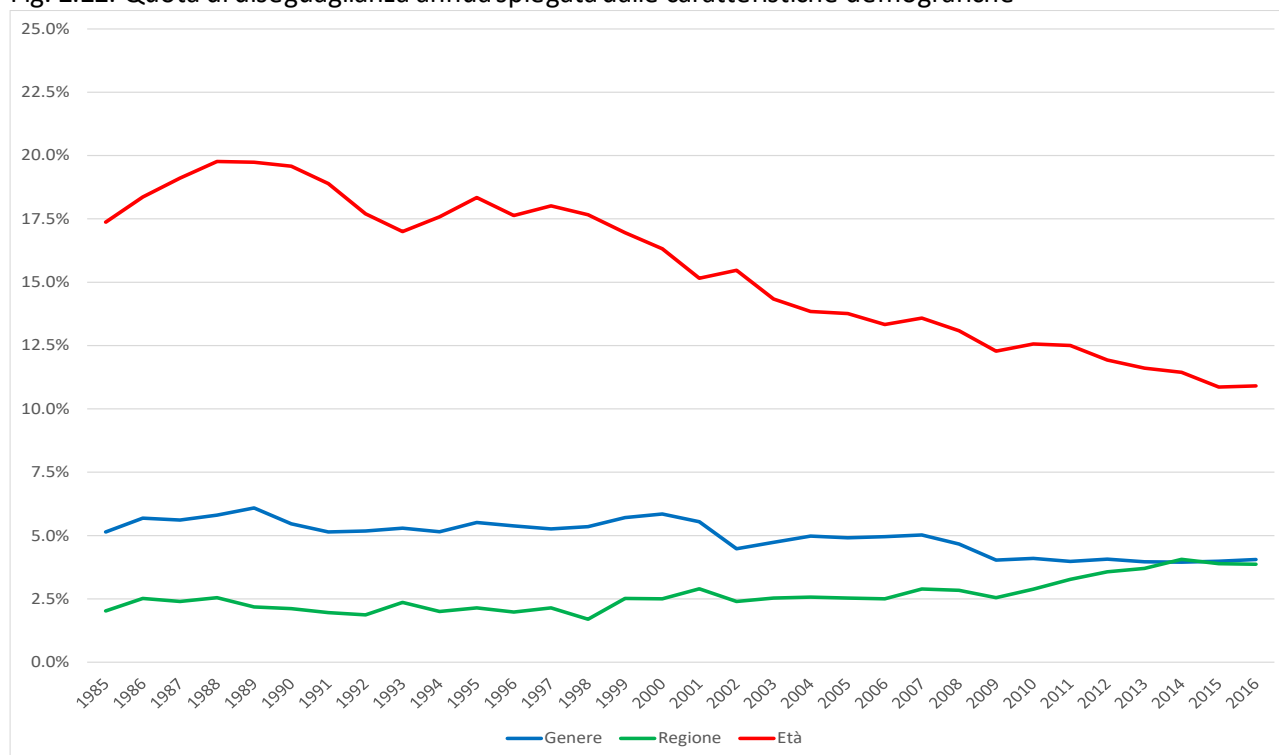
Di seguito, con riferimento alle retribuzioni annue, si discutono i principali risultati che emergono dalle scomposizioni dell'indice di Theil in base alle caratteristiche demografiche degli individui (Figura 2.22) – genere, classe d'età (15-29, 30-49, 50-65) e regione di lavoro – e alle principali

---

<sup>8</sup> Nella scomposizione dell'indice di Theil la ponderazione viene effettuata attribuendo come peso di ciascun gruppo la quota di reddito da esso percepita.

caratteristiche del rapporto di lavoro (Figura 2.23) – macro-gruppo occupazionale (operai e apprendisti, impiegati, dirigenti e quadri), settore produttivo (in base alla classificazione Ateco 2007 a 2 cifre), durata (indeterminata o a termine) e orario (full-time o part-time) del rapporto di lavoro<sup>9</sup>.

Fig. 2.22: Quota di diseguaglianza annua spiegata dalle caratteristiche demografiche



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

È prima di tutto interessante osservare che fra il 1985 e il 2016 la componente *between* in termini di genere non spiega più del 6% della variabilità totale. Questo numero ci dice che se non ci fosse un divario salariale medio fra uomini e donne (lasciando però immutate le distanze interne all'interno dei due gruppi di uomini e donne) la diseguaglianza totale si ridurrebbe al più del 6%, segnalando, dunque, che il 94% della diseguaglianza totale è spiegata all'interno dei gruppi, cioè dipende dalla sperequazione salariale che si osserva fra individui dello stesso genere. Analogamente i divari salariali medi fra individui di diverse fasce d'età spiegano una quota abbastanza limitata della diseguaglianza complessiva, nel 2016 pari all'10,9%, un valore nettamente inferiore a quello che si registrava fino alla metà degli anni Novanta.

Come mostrato in precedenza, i divari territoriali sono tuttora molto ampi in Italia. Se si misura, tuttavia, quanta della diseguaglianza complessiva sia attribuibile semplicemente alle differenze medie dei salari dei residenti nelle varie regioni italiane si osserva che tali divari medi spiegano una differenza molto limitata della diseguaglianza complessiva, compresa fra il 3 e il 5% a seconda dell'anno considerato. Ciò ovviamente non vuol dire che i divari medi non sono importanti e che non devono essere presi in esame da un punto di vista di policy, ma segnala che a pesare sulla diseguaglianza complessiva sono in misura di gran lunga maggiore le ampie diseguaglianze

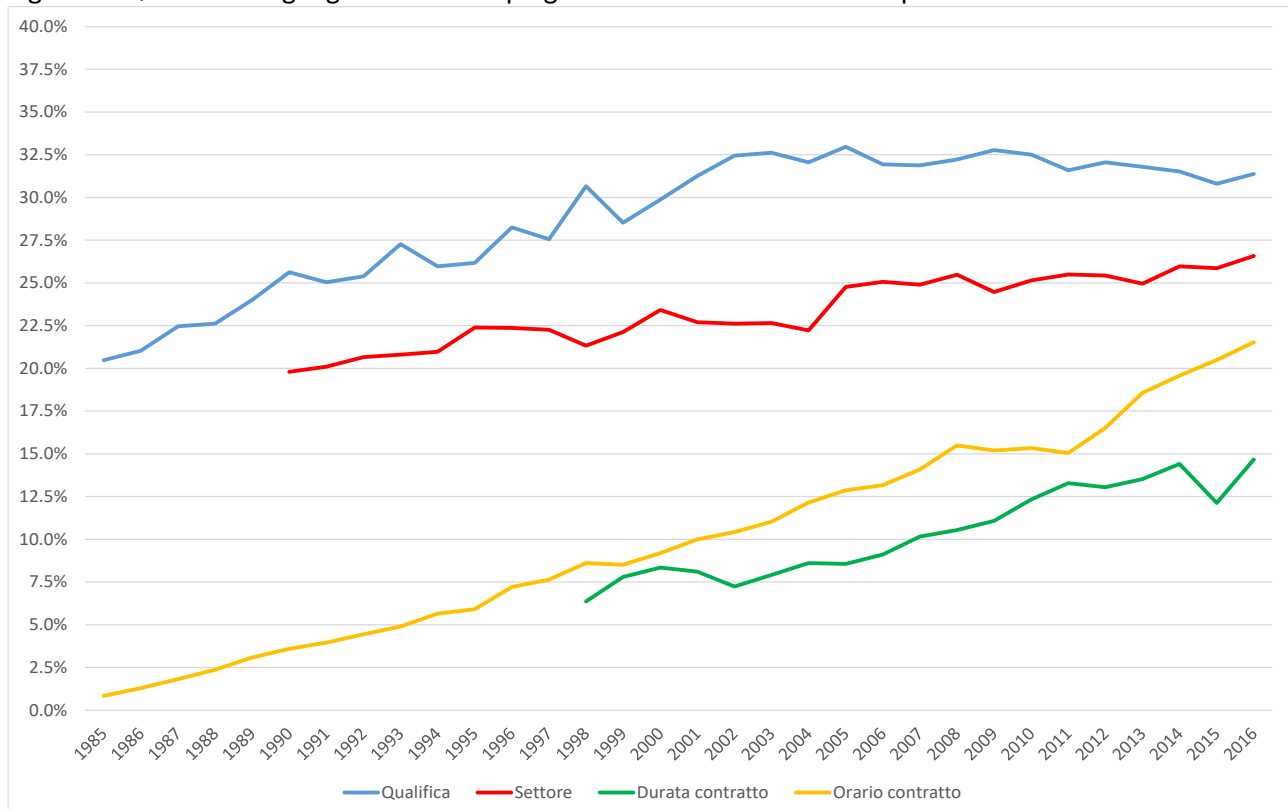
<sup>9</sup> Va segnalato che le dimensioni delle due componenti in cui si scompone l'indice di Theil non sono neutrali rispetto al numero di gruppi in cui si suddivide la popolazione (ad esempio, se si distinguono gruppi per macro-area o regione di lavoro). A parità di condizioni, più alto il numero di gruppi, maggiore la quota di diseguaglianza imputabile alla componente *between*.

retributive che si registrano all'interno delle regioni, soprattutto nel Mezzogiorno, come mostrato nella Figura 2.21.

Un'altra dimensione di eterogeneità molto rilevante per il caso italiano è quella settoriale e fra gruppi occupazionali (professioni), soprattutto in quanto i meccanismi di contrattazione italiani tengono conto di settori produttivi e mansioni (di cui i settori Ateco e i gruppi occupazionali possono rappresentare delle *proxy*, per quanto imperfette). Dalla Figura 2.23 si osserva che la quota di disegualianza *between* attribuibile a queste due macro caratteristiche è di gran lunga la più importante: la quota della disegualianza complessiva attribuibile ai divari salariali medi annui fra i tre gruppi occupazionali nel 2016 è pari al 31,4%, mentre quella imputabile ai differenziali medi fra settori è pari al 26,6%. In aggiunta, va osservato che, sebbene le professioni siano sintetizzate da tre soli macro-gruppi molto ampi, la quota di disegualianza *between* associata ai divari medi per gruppo occupazionale risulta crescente nel corso del tempo, fino all'esplosione della crisi economica (con un massimo del 32,8% nel 2008).

Per valutare il ruolo svolto da ulteriori possibili fattori trainanti della disparità di reddito, ci siamo concentrati sulle forme contrattuali, ovvero su dimensioni strettamente dipendenti dal tipo di regolamentazione del mercato del lavoro (Figura 2.23). Suddividendo i lavoratori in base all'orario di lavoro (a tempo pieno o part-time) o alla durata del contratto (contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato), scopriamo che il ruolo della componente *between* è ampiamente aumentato nel periodo osservato, segnalando che una buona parte della dinamica delle disegualianze mostrata nei paragrafi precedenti è legata alla segmentazione contrattuale tra i lavoratori dipendenti.

Fig. 2.23: Quota di disegualianza annua spiegata dalle caratteristiche occupazionali



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

## 2.8 Conclusioni

Dalle analisi mostrate in questo capitolo è emerso chiaramente come in Italia il mercato del lavoro sia diventato un luogo in cui si formano sempre più disparità fra individui: i percentili della distribuzione hanno infatti registrato fra il 1985 e il 2016 andamenti divergenti, favorendo relativamente i più abbienti, e ciò si è riflesso in una netta crescita della disegualianza retributiva e nell'emergere di fenomeni di polarizzazione fra i lavoratori, con un rilevante aumento della quota di quelli che possiamo definire *working poor*.

Va inoltre rimarcato che nel capitolo ci si è riferiti unicamente ai dipendenti del settore privato. Se, da un lato, non si sono quindi considerati i dipendenti pubblici che, in virtù delle più elevate qualifiche, hanno in media una retribuzione più elevata e minore frammentarietà della carriera, dall'altro lato non si sono considerate le varie forme di attività parasubordinate (collaborazioni o "false" attività libero-professionali). In tutta probabilità, l'aggiunta delle attività parasubordinate porterebbe a contenere ulteriormente la dinamica delle retribuzioni e ad accrescere la disegualianza fra lavoratori (all'interno dello stesso mondo parasubordinato coesistono individui con relazioni lavorative molto fragili con persone ad alta e stabile retribuzione, quali i sindaci, gli amministratori e i revisori delle società di capitale).

In questo capitolo, come più volte ribadito, la disegualianza salariale è stata calcolata prendendo in considerazione unicamente il sottogruppo di individui che percepiscono una retribuzione laddove il calcolo della disegualianza dei redditi disponibili equivalenti – che sono considerati la miglior proxy del benessere economico individuale – si riferisce all'intera popolazione. In questo quadro va sottolineato come la disegualianza retributiva – con un indice di Gini dei salari lordi annui di poco superiore a 0,40 – risulti ben più elevata di quella che si registra nelle principali indagini campionarie con riferimento ai redditi disponibili equivalenti, il cui valore del coefficiente di Gini risulta intorno a 0,32-0,33. Da questo confronto risulta quindi evidente come il primo snodo del processo di creazione della disegualianza richiamato nell'introduzione – ovvero gli esiti raggiunti dagli individui nel mercato del lavoro – produca un'elevata disegualianza che viene poi attenuata quando gli individui si compongono in nuclei familiari e, soprattutto, quando alle retribuzioni si aggiungono i trasferimenti pubblici in moneta e si sottraggono le imposte progressive sul reddito.

Per valutare come la crescita della disegualianza salariale fra gli occupati si rifletta nella variazione dei redditi familiari andrebbe verificato se queste retribuzioni più sperequate, e stagnanti in termini reali, abbiano consentito di ridurre le disegualianze familiari, favorendo l'ampliamento del numero di percettori di reddito nei nuclei meno abbienti. Come documentato, fra gli altri, in Franzini e Raitano (2018), la crescita continua delle disegualianze dei redditi di mercato in Italia porta a rigettare questa tesi e a ritenere, al contrario, che l'aumento della disegualianza salariale abbia rappresentato un cruciale fattore aggravante delle dinamiche distributive in atto nel nostro paese negli ultimi decenni. Si consideri, inoltre, che le dinamiche sperequative mostrate in questo capitolo sarebbero in tutta probabilità ulteriormente accentuate se incorporassimo nell'analisi anche le retribuzioni da attività parasubordinate, che hanno spesso rappresentato un sostituto a basso costo di quelle dipendenti e sono caratterizzate da importi mediamente minori e ben più sperequati di quelle da lavoro dipendente (Raitano 2018).

Nel capitolo si è mostrata una batteria di indicatori sull'evoluzione della distribuzione salariale, senza soffermarci sul tentativo di individuare, in maniera metodologicamente robusta, la causa primaria di tale evoluzione. La letteratura economica suggerisce che le tendenze osservate possono discendere da cause diversificate, diversamente preoccupanti, fra le quali: una crescita del premio all'istruzione, gli effetti di globalizzazione e delocalizzazione produttiva, un aumento



dell'eterogeneità delle forme contrattuali, che si ripercuote nella sperequazione retributiva, un aumentato ruolo dell'occupazione nei servizi e, più in generale, la crescita occupazionale, anche mediante contratti atipici, di persone precedentemente disoccupate o inattive.

In quest'ottica va sottolineato come i nostri risultati rivelino l'importanza della disparità salariale "non spiegata", ovvero di quell'ampia quota di diseguaglianza salariale che emerge fra individui con caratteristiche simili. Indagare a fondo da cosa dipendano le differenze fra gruppi omogenei di lavoratori – se, ad esempio, dalle loro competenze, o dalla fortuna, o dalle caratteristiche dell'impresa in cui si è assunti, o, ancora, da meccanismi legati a fenomeni di nepotismo e connessioni sociali – potrebbe accrescere la conoscenza dell'effettivo funzionamento dei mercati del lavoro, arricchire la comprensione di quanto siano accettabili le diseguaglianze e le loro conseguenze economiche e sociali e aiutare a progettare politiche migliori per far fronte alla diseguaglianza.

A tale proposito, un'efficace strategia di contrasto delle diseguaglianze dovrebbe partire dalle evidenze mostrate in questo capitolo e provare a incidere sui meccanismi che regolano la fissazione di retribuzioni e opportunità lavorative nei mercati, anziché limitarsi unicamente a immaginare, per via fiscale e redistributiva, interventi ex-post che compensino le forme più estreme di disparità prodotte dai mercati (Franzini et al. 2018).

Infine, non si possono trascurare gli effetti di retribuzioni limitate e diseguali sulle stesse tutele del welfare offerte ai vari lavoratori. Come noto, in Italia, infatti, i principali ammortizzatori sociali (CIG e sussidi di disoccupazione) prevedono una prestazione di importo commisurata alla precedente retribuzione. Ne discende che bassi salari si accompagnano anche a sussidi di entità particolarmente limitata nel caso di eventi avversi sul mercato del lavoro, come sperimentato, purtroppo, nell'attuale fase di pandemia. A maggior ragione, sperequazioni crescenti nelle carriere lavorative comporteranno una forte differenziazione del tenore di vita degli individui anche da pensionati, stante un sistema previdenziale che calcola le pensioni sulla base dei contributi versati (e, dunque, dei salari) durante l'intera carriera e nel quale non esistono forme redistributive esplicite a tutela dei meno favoriti, come l'integrazione al minimo ancora vigente negli schemi di calcolo retributivo e misto. Valutare cosa le dinamiche di carriera osservate in Italia negli ultimi 20 anni possano implicare sulle tutele previdenziali attese dagli attuali lavoratori è, quindi, l'oggetto di attenzione del prossimo, conclusivo, capitolo di questo lavoro.

## Capitolo 3

### Dinamiche di carriera e implicazioni per il sistema contributivo

#### 3.1 Dal retributivo al contributivo

Dall'inizio degli anni '90 il sistema pensionistico italiano è stato caratterizzato da un intenso e continuo processo di riforma, riguardante sia i regimi pubblici che quelli privati (Raitano 2012, Jessoula e Raitano 2015). Il processo di riforma si è concentrato su tre questioni principali. Innanzitutto, con la “riforma Dini” del 1995 (Legge n. 335) si è modificata la formula di calcolo dello schema pubblico, che è passato da una formula retributiva ad una contributiva (a contributo definito nozionale, NDC secondo l’acronimo in inglese). In secondo luogo, l’età pensionabile è aumentata notevolmente e, a partire dal 2009, è stato introdotto un collegamento automatico tra i cambiamenti nell’aspettativa di vita e nell’età pensionabile e, soprattutto con la riforma del 2011, sono state fortemente limitate le possibilità di ritiro anticipato. In terzo luogo, il processo di riforma ha definito l’architettura del pilastro privato supplementare, che era molto limitato fino al 1993, e ha cercato di incentivare, anche mediante agevolazioni fiscali, la partecipazione dei lavoratori alle varie tipologie di fondi pensione privati.

Ai fini di questo capitolo – valutare gli effetti differenziati delle carriere sulle prospettive pensionistiche individuali – l’aspetto principale riguarda il cruciale cambiamento strutturale introdotto dalla riforma del 1995. Sostituendo la formula retributiva con quella contributiva, la riforma modificò, infatti, in modo sostanziale la logica di funzionamento del pilastro pensionistico pubblico a ripartizione<sup>10</sup>.

Come noto, nello schema contributivo, seguendo meccanismi attuariali, le prestazioni sono calcolate sulla base dell’età a cui ci si ritira e dell’insieme dei contributi versati lungo l’intera vita lavorativa, garantendo un tasso di rendimento annuo nozionale – pari alla crescita media nominale del PIL italiano nei precedenti cinque anni – sull’accumulazione figurativa dei contributi (si ricordi che, essendo il sistema a ripartizione, i contributi non sono effettivamente accumulati, ma sono annualmente utilizzati per pagare le pensioni correnti). Al momento del pensionamento, il montante di contributi figurativamente accumulato viene convertito in una rendita vitalizia (comprensiva anche di prestazioni ai superstiti) sulla base dei cosiddetti coefficienti di trasformazione, calcolati prendendo a riferimento l’aspettativa di vita media “unisex” ad ogni età di ritiro e aggiornati ogni 2 anni per tenere conto delle variazioni dell’aspettativa di vita. Va inoltre ricordato che nel sistema contributivo è assente l’integrazione al minimo; dunque, gli ex lavoratori poveri non hanno diritto a un incremento dell’importo della pensione, ma, eventualmente, se soddisfano i requisiti di reddito

---

<sup>10</sup> In questo capitolo, non si guarda, quindi, all’evoluzione della partecipazione ai fondi pensione in Italia, già trattata in modo estensivo altrove (Raitano 2017b). Ai fini del presente lavoro basta ricordare che l’adesione ai fondi pensione, già non molto elevata per sé, è particolarmente limitata proprio fra quelle categorie di individui (appartenenti al contributivo, caratterizzati da carriere frammentate e poco retribuite) che, come si discute in questo capitolo, rischiano di ricevere al pensionamento una prestazione pubblica di importo limitato e beneficerebbero pertanto di una qualche forma di integrazione. La bassa partecipazione degli individui “ad alto rischio” di pensione pubblica limitata è d’altronde coerente con il fatto che è pressoché impossibile (oltre che è nei fatti razionale) che una persona con una retribuzione limitata e instabile oggi decida volontariamente di privarsi di parte del suo reddito per incrementare la pensione a cui avrà diritto nel lontano futuro.

e di condizioni socioeconomiche, possono ricorrere alle prestazioni monetarie assistenziali loro rivolte (assegno sociale e pensione di cittadinanza).

L'introduzione della formula contributiva è stata estremamente graduale, poiché solo gli individui che hanno iniziato a lavorare dal 1996 – quelli su cui si concentrano le analisi di questi capitolo – vedranno la loro pensione interamente calcolata sulla base di tale formula. Coloro che lavoravano da meno di 18 anni alla fine del 1995 rientrano nel regime misto, o pro rata (retributivo per gli anni di lavoro fino al 1995 e successivamente contributivo), mentre a coloro che alla fine del 1995 avevano versato almeno 18 anni di contribuzione è applicato il solo calcolo retributivo, salvo possibili periodi lavorativi dal 2012 in poi, che, in seguito alla riforma del 2011, vengono valorizzati mediante la formula contributiva, dando così luogo a una seconda tipologia di regime misto.

Oltre alla necessità principale di tenere sotto controllo la spesa pensionistica pubblica, grazie all'aggiustamento automatico del bilancio pensionistico intertemporale garantito dalle tecniche della formula contributiva, di cui si discute successivamente, l'introduzione di tale formula fu motivata in Italia anche dalla necessità di far fronte ad alcune iniquità e inefficienze legate allo schema retributivo.

Nel vecchio schema, al di là di trattamenti differenziati per alcune categorie di lavoratori (e spesso più favorevoli per le categorie più abbienti), in linea generale l'importo della pensione dipendeva da un coefficiente di valorizzazione – pari al 2% per la gran parte dei dipendenti del settore privato – applicato ad ogni anno di contribuzione e moltiplicato per la retribuzione pensionabile, data da una media dei salari della fase finale della carriera (Raitano 2012). Di conseguenza, con 40 anni di contribuzione, il tasso di sostituzione lordo – cioè il rapporto fra la prima annualità di pensione e l'ultima di retribuzione – risultava all'incirca l'80% dell'ultima retribuzione.

Nel retributivo l'importo della pensione era, dunque, legato ai salari finali ed era indipendente dall'età di ritiro – così generando una “tassa implicita” sulla prosecuzione dell'attività una volta che si raggiungevano i requisiti minimi di accesso al pensionamento – e dal totale dei contributi versati durante l'intera carriera. Queste caratteristiche della precedente formula di calcolo davano origine a tassi di rendimento differenziati sui contributi versati nel sistema pensionistico (calcolati come rapporto fra ricchezza pensionistica attesa durante l'intero pensionamento e totale dei contributi versati durante la vita attiva), favorendo, a parità di condizioni, i lavoratori autonomi (che versavano un'aliquota di contribuzione ridotta), chi aveva profili salariali crescenti nella fase finale dell'attività (sovente i le persone con retribuzione più elevata) e chi si ritirava in giovane età.

Al contrario, nel contributivo, come menzionato, il beneficio è strettamente correlato all'importo dei contributi versati durante l'intera carriera e dipende, attraverso meccanismi attuariali, dall'età pensionabile; inoltre, per ogni euro di contribuzione, tutti ricevono lo stesso tasso di rendimento, legato al saggio di crescita del PIL. Pertanto, i tecnicismi alla base del regime NDC rimuovono sia gli incentivi al prepensionamento, sia le diseguaglianze nei rendimenti sui contributi versati esistenti nel precedente regime, che in molti casi – a causa del legame con la dinamica salariale di fine carriera e delle regole differenziate per le varie gestioni pensionistiche – potevano assumere carattere regressivo.

Tuttavia, a questo pregio del sistema contributivo fa da contraltare la minore capacità della nuova formula di calcolo di garantire le prestazioni pensionistiche future contro una serie eventi avversi – i bassi salari, i periodi di vuoto contributivo o lavorati con forme contrattuali meno tutelate – a cui possono essere esposti gli individui durante l'intera vita lavorativa. Diversamente dal retributivo che, collegando le pensioni ai salari finali, assicurava di fatto gli individui contro i rischi che si verificavano in una lunga fase della vita lavorativa, nello schema contributivo essere sul mercato del

lavoro per molti anni non garantisce, infatti, né pensioni di importo adeguato né, tantomeno, commisurate al tenore di vita precedente al pensionamento.

A causa dell'interazione di possibili eventi avversi durante la carriera lavorativa (aliquote di contribuzione ridotte, periodi trascorsi senza versare contribuzione o lavorando con bassi salari, anche a causa del sempre più diffuso part-time involontario, di cui si è discusso nel Capitolo 2) anche persone attive per un lungo periodo della loro vita potrebbero, quindi, percepire pensioni di importo modesto, il cui valore, peraltro, come già rimarcato, non può essere accresciuto da istituti compensativi, quali l'integrazione al minimo, che sono stati eliminati dal nostro ordinamento.

Ne consegue che, a parte la redistribuzione generata dalle misure prettamente assistenziali (assegno sociale e reddito/pensione di cittadinanza), oltre che dai meccanismi legati alla progressività dell'IRPEF, le regole attuariali applicate nello schema contributivo escludono qualsiasi forma di redistribuzione esplicita fra redditi da pensione. Basandosi su criteri di neutralità attuariale fra versamenti e prestazioni, e non prevedendo strumenti redistributivi interni al sistema pensionistico, lo schema contributivo risulta, dunque, scevro da elementi redistributivi espliciti e costituisce essenzialmente uno specchio di quanto accade all'individuo nel mercato del lavoro. Per capire potenzialità e limiti di tale schema, e la gravità di eventuali limiti nell'assicurare redditi adeguati ad alcuni gruppi di pensionati, è quindi fondamentale collegare, come si fa in questo lavoro, gli esiti salariali diseguali raggiunti dagli individui nella loro carriera e le prospettive pensionistiche che ne discendono.

In altri termini, a parità di tendenze macroeconomiche e demografiche (dalle quali dipendono il tasso di rendimento applicato sui contributi e il valore dei coefficienti di trasformazione), nel contributivo la prestazione di ogni individuo diviene il mero riflesso della sua esperienza lavorativa. Vite lavorative meno fortunate – cioè con frequenti periodi di non lavoro, impossibilità di proseguire l'attività ad età elevate, bassi salari e aliquote ridotte – si rifletteranno in una pensione d'importo proporzionalmente minore.

Nonostante quanto appena richiamato, molti reputano, però, il contributivo uno schema "equo" in quanto in esso si applica uno stesso tasso di rendimento per tutti gli appartenenti a una determinata coorte e si fa uso di una formula di calcolo attuarialmente neutrale rispetto alle scelte individuali relative al momento in cui andare in pensione. Tuttavia, va chiarito che l'equità attuariale non va confusa con la giustizia distributiva (Jessoula e Raitano 2020): chi, in modo acritico, ritiene che una previdenza "equa" debba basarsi su un rigido meccanismo di controprestazione fra contributi e benefici esprime, in realtà, un forte giudizio di valore secondo cui, implicitamente, ritiene "giusta" e immodificabile qualsiasi situazione che si crea nel mercato del lavoro, indipendentemente dai fattori che l'hanno determinata.

In realtà, come evidente dalle analisi mostrate nel Capitolo 2, i tratti del mercato del lavoro italiano, caratterizzato da molteplici forme di diseguaglianze occupazionali, salariali e contrattuali, inducono a ritenere che molte delle differenze nelle storie lavorative possano non essere affatto il risultato di un "giusto" processo di mercato che debba successivamente "crystallizzarsi" negli importi pensionistici. In aggiunta, uno schema attuariale fondato sull'aspettativa di vita media della popolazione residente in Italia non realizza l'effettiva eguaglianza del rapporto fra contributi versati e ricchezza pensionistica effettivamente goduta nel corso della vita, dato che si generano, inevitabilmente, ampi flussi redistributivi, di segno regressivo, connessi alla minore longevità delle persone con uno status socio-economico meno favorevole.

Pur in presenza di uno schema formalmente neutrale dal punto di vista attuariale, flussi redistributivi impliciti sono, infatti, connessi alla differente mortalità dei sotto-gruppi della

popolazione e sono legati al meccanismo di calcolo dei coefficienti di trasformazione, che, come detto, sono basati sull'aspettativa di vita media, indifferenziata per sesso, della popolazione italiana (tenendo in considerazione anche la probabilità di lasciare in eredità una pensione di reversibilità). Per tale via, il sistema contributivo redistribuisce a favore delle donne (che hanno, in media, una più elevata aspettativa di vita, ma, va ricordato, sono penalizzate da ampi divari salariali e occupazionali, come mostrato nel Capitolo 2), delle coppie sposate e, in generale, di chi ha una longevità maggiore della media. Tenuto conto che la letteratura epidemiologica è concorde nell'evidenziare come la longevità sia minore per chi proviene da uno status socioeconomico più svantaggiato (si vedano, fra gli altri, Leombruni et al. 2015, Marmot 2015), l'applicazione del contributivo determina, di fatto, una redistribuzione regressiva di ricchezza pensionistica dai meno abbienti, che vivono in media di meno, a vantaggio dei più abbienti, che vivono in media di più e pertanto, anche a parità di montante accumulato durante la fase lavorativa, riceveranno la pensione per un numero maggiore di anni (Lallo e Raitano 2018, Ardito et al. 2019). A tale proposito non va inoltre sottovalutato, da una parte, che l'aspettativa di vita è legata anche al tipo di lavoro svolto, penalizzando, anche da questa prospettiva, chi svolge mansioni più gravose e meno remunerate e, dall'altra, che i continui incrementi dell'età pensionabile, non differenziando fra i diversi lavori svolti, possono contribuire ad ampliare il divario di salute e longevità fra i più e i meno abbienti.

Come prima richiamato, lo schema contributivo presenta indubbi vantaggi dal punto di vista del controllo della sostenibilità della spesa pubblica per pensioni. L'applicazione del contributivo rende infatti automatico il legame intertemporale fra spesa previdenziale, dinamica demografica e macroeconomica. La revisione periodica dei coefficienti di trasformazione (dal 2019 ogni due anni) fa sì che un incremento della speranza di vita media sia compensato da una riduzione dell'entità unitaria della prestazione, senza causare effetti sulla spesa aggregata, mentre il tasso di rendimento allineato alla crescita del PIL garantisce il tendenziale equilibrio finanziario di un sistema pubblico a ripartizione.<sup>11</sup> La sostenibilità di lungo periodo, intertemporale, della spesa previdenziale italiana è, dunque, garantita "per definizione". Va altresì osservato che, date le caratteristiche di stabilizzazione della spesa insite nella sua formula di calcolo, il metodo contributivo non assicura i lavoratori contro shocks aggregati che possano colpire il sistema economico. La quota della spesa per pensioni sul PIL è, infatti, invariante al mutare delle variabili macroeconomiche e demografiche e, di conseguenza, i meccanismi del contributivo riversano sull'entità delle prestazioni pagate le variazioni di tali grandezze aggregate.

In ragione di ciò, il timore del "non avremo mai la pensione" – spesso enfatizzato nel dibattito corrente per giustificare un peggioramento delle condizioni relative delle giovani generazioni rispetto a quelle degli attuali pensionati – appare del tutto infondato, dato che "per definizione", in Italia, una volta entrato a regime lo schema contributivo, in termini intertemporali il bilancio previdenziale sarà sempre tendenzialmente in equilibrio e, salvo motivi indipendenti dal sistema pensionistico (ad esempio, gravissime crisi economiche o demografiche che riducano consistentemente le fonti di finanziamento correnti nel sistema a ripartizione), ci saranno sempre le risorse per pagare le pensioni. L'attenzione va, dunque, spostata dal piano della sostenibilità finanziaria a quello dell'adeguatezza delle prestazioni erogate, ovvero al tenore di vita di cui potranno godere i futuri pensionati in ragione della possibilità di vite lavorative diseguali e poco remunerative.

---

<sup>11</sup> Come dimostrato da Aaron (1966) e Samuelson (1958), un sistema a ripartizione realizza l'equilibrio finanziario se il rendimento offerto agli iscritti è uguale al tasso di crescita della massa salariale che, per quote distributive costanti, è approssimabile dal saggio di crescita del prodotto interno lordo.

Va, tuttavia, chiarito che il rischio di pensioni inadeguate non è meramente legato all'introduzione dello schema contributivo (alle età di pensionamento attuali, fino agli anni ottanta il contributivo avrebbe in molti casi erogato pensioni più elevate di quelle retributive), ma dipende dalla coesistenza delle rigide regole attuariali di tale schema (che impediscono qualsiasi tipo di condivisione del rischio tra la popolazione), dei bassi tassi di crescita del PIL registrati in Italia dall'inizio del XXI secolo e di un mercato del lavoro caratterizzato da polarizzazione e disuguaglianze in aumento, come mostrato nel Capitolo 2.

Rispetto all'adeguatezza attesa delle pensioni contributive si afferma, peraltro, spesso che il cospicuo aumento dell'età pensionabile stabilito dalle riforme del periodo 2009-2011 avrebbe effetti benefici sugli importi delle pensioni. Infatti, in uno schema contributivo una maggiore durata della carriera e un ritiro a età più avanzata consentono di accrescere l'importo della pensione per effetto dei più elevati coefficienti di trasformazione da applicare e della maggiore accumulazione contributiva connessa alla maggiore durata della vita lavorativa. Va a tale proposito ricordato che le prime coorti che andranno in pensione interamente col contributivo non dovrebbero uscire (intorno al 2040) prima dei 69 anni d'età o con meno di 44-45 anni di contribuzione. Il pensionamento anticipato sarà possibile – fino a 3 anni prima dell'età legate – solo per chi avrà diritto a una pensione di importo pari ad almeno 2,8 volte l'assegno sociale. Al contrario, all'età legale non si potrà ricevere la pensione qualora questa dovesse essere di importo inferiore ad 1,5 volte l'assegno sociale. In tal caso si potranno ricevere le prestazioni assistenziali, qualora se ne avrà diritto, ma la pensione potrà essere ricevuta solo quando avrà raggiunto la soglia di 1,5 volte l'assegno sociale o, nel caso in cui non la si raggiunga, 4 anni dopo l'età legale.

Alcune simulazioni confermano che con carriere "piene" e lunghe (circa 40 anni di contributi) il rapporto fra pensione e ultima retribuzione sarebbe del tutto simile (attorno all'80%) se non superiore, a quello dello schema retributivo, dove però prestazioni di simile importo erano pagate a età anagrafiche ben inferiori (Raitano 2017c e 2019). Chi dovesse trascorrere una vita lavorativa stabile e remunerata decentemente riceverebbe, dunque, una prestazione adeguata al tenore di vita precedente al pensionamento. Va dunque smentito anche il luogo comune del "tutti avremo pensioni da fame".

Quindi, nessun problema? Tutt'altro. Il problema di adeguatezza delle prestazioni future potrebbe esistere, e grave, per chi dovesse avere una carriera a lungo svantaggiata. Le simulazioni di Raitano (2017c e 2019) – ipotizzando carriere sfavorevoli lungo una o più dimensioni (frequenti periodi di non lavoro, bassi salari, part-time involontari, anni con versamenti ad aliquote ridotte, come quelle parasubordinate fino al 2018) – mostrano, infatti, che anche immaginando individui attivi (ma non sempre occupati) per 40-45 anni il montante contributivo accumulato potrebbe rivelarsi talmente esiguo da consentire di ricevere pensioni di livello assoluto limitato o, addirittura, da costringere a posporre il pensionamento oltre l'età legale (come detto, la pensione viene posticipata di 4 anni se l'importo della pensione è inferiore a 1,5 volte l'assegno sociale).

Ovviamente, non si sa quanti individui avranno, nei prossimi decenni, storie lavorative particolarmente sfavorevoli lungo una o più dimensioni (frequenti interruzioni lavorative, forme contrattuali atipiche o part-time involontarie, bassi salari). Per fare un po' più di luce su questo tema, nel resto del capitolo si presentano alcuni dati circa l'accumulazione effettiva di contributi registrata dall'INPS nella prima fase di carriera di chi ha iniziato a lavorare dal 1996 in poi.

### 3.2 Dati e indicatori

Il dataset longitudinale degli Estratti Contributivi contenuto nell'archivio INPS-LOSAI (sempre basato su un'estrazione su 24 date di nascita) ci consente di osservare dettagliatamente le storie lavorative fino al 2016 delle persone entrate nel mercato del lavoro dal 1996, vale a dire delle coorti di lavoratori le cui prestazioni pensionistiche sono interamente basate sulla formula contributiva,

Nello specifico, si fa uso del campione del dataset degli "Estratti Conto" contributivi, in cui sono registrati i periodi di lavoro e contribuzione di lavoratori dipendenti, autonomi nelle gestioni INPS e parasubordinati. Ai nostri fini, i dati amministrativi dell'INPS rilevano, fra le altre cose, per ogni rapporto di lavoro avuto da un individuo nel corso di un anno: la durata (in settimane); gli eventuali periodi trascorsi ricevendo indennità in costanza di rapporto di lavoro per maternità, malattia e Cassa Integrazione; la retribuzione lorda (comprensiva dei contributi a carico del lavoratore); la tipologia di attività, ricavata dalla Gestione in cui si versano i contributi, che consente di distinguere dipendenti, parasubordinati e autonomi iscritti all'INPS (artigiani e commercianti; non sono invece osservati i dipendenti pubblici, che fino al 2011 versavano all'INPDAP, e i libero professionisti che versano contributi alle Casse autonome gestite dal loro ordine professionale).

Pertanto, osservare le storie lavorative di individui appartenenti al regime contributivo dall'ingresso nel mercato del lavoro fino al 2016 ci aiuta a capire quanti individui rischiano di ricevere scarse prestazioni pensionistiche in futuro, a condizione che l'andamento della loro carriera non migliori nei prossimi decenni.

Di seguito, ci si è concentrati primariamente sul sotto-campione di individui entrati in attività nel 1996 (54.193 individui) e si sono seguiti tali individui per i 20 anni successivi a quello di ingresso (dal 1997 al 2016, paragrafo 3.3; si esclude dall'analisi l'anno di ingresso, che è per definizione incompleto e di durata variabile a seconda del mese di ingresso).<sup>12</sup> In ulteriori analisi (paragrafo 3.4), per valutare come le dinamiche di carriera si siano modificate nel corso del tempo anche fra i lavoratori aderenti al contributivo, si guarda anche alle dinamiche registrate in un periodo di tempo più limitato da coorti di ingresso successive; nello specifico, si osservano per 15, 10 e 5 anni gli esiti lavorativi e retributivi raggiunti fino al 2016, rispettivamente, dalle coorti di ingresso 1996-2001 (317.479 individui), 1996-2006 (599.764 individui) e 1996-2011 (863.754 individui).

L'osservazione della fase di carriera iniziale di un campione rappresentativo di lavoratori consente di: i) osservare la frequenza degli eventi svantaggiosi (bassi salari, non occupazione, atipicità contrattuale) sperimentati in questa fase; ii) verificare come la diffusione di questi eventi sia variata fra le diverse coorti, in particolare fra quelle entrate in attività prima e dopo la crisi; iii) valutare quanti individui potrebbero rischiare, in futuro, di ricevere prestazioni pensionistiche di importo limitato, qualora il loro percorso lavorativo dovesse continuare a registrare episodi sfavorevoli anche nei decenni a venire.

A tal fine sono stati calcolati quattro diversi indicatori; i primi tre hanno il pregio di consentire di mostrare separatamente l'importanza di ognuno dei fattori di rischio lavorativo nella prima fase di carriera del nostro campione, mentre il quarto – essendo influenzato dalla diffusione dei precedenti tre – rappresenta un utile indicatore sintetico del successo (insuccesso) del periodo di carriera osservato:

---

<sup>12</sup> L'anno di ingresso è definito come il primo anno con almeno 13 settimane di lavoro, mentre si è escluso dall'analisi chi è entrato in attività a più di 35 anni d'età.

1. Il rapporto fra le settimane di lavoro o di contribuzione figurativa nel periodo osservato e le settimane potenziali di versamento (1040 quando si seguono i lavoratori per 20 anni, 789, 520 e 260 quando li si segue, rispettivamente, per 15, 10 o 5 anni).
2. Il numero di anni, nel periodo osservato, in cui si sono versati contributi alla Gestione Separata dell'INPS – come collaboratore parasubordinato o “partita IVA” – o alle varie gestioni dei lavoratori autonomi, in ragione della minore aliquota di contribuzione applicata su tali gestioni.
3. Il numero di anni, nel periodo osservato, in cui si è ricevuta una retribuzione lorda annua inferiore al 60% della retribuzione mediana dei dipendenti privati, che, coerentemente con quanto considerato nel Capitolo 2, identifichiamo come sorta di soglia di *working poverty*; ad esempio, la retribuzione mediana di riferimento nel 2016 era pari a 19.052 euro (inclusiva della quota di contributi a carico del lavoratore); di conseguenza, è ritenuto a bassa retribuzione chi nel 2016 ha percepito meno di 11.430 euro annui lordi.
4. Il rapporto fra il montante di contributi accumulato al termine del periodo e quello che avrebbe accumulato, nello stesso periodo, un lavoratore che fosse stato continuativamente occupato come dipendente (dunque, versando sempre l'aliquota piena del 33%), conseguendo ogni anno la retribuzione mediana.

Prima di mostrare tali evidenze, va sottolineato che i lavoratori possono “scompare” per un intero anno dagli archivi INPS-LOSAI – ovvero non risultare percettori di reddito da lavoro o indennità – per diverse ragioni, non registrate dai dati amministrativi: disoccupazione di lunga durata; inattività; transizione verso il pubblico impiego o verso un'attività da libero professionista “ordinistico” (non registrate, come detto, nell'archivio degli estratti conto disponibile); sospensione dell'attività lavorativa per motivi di studio; entrata nel lavoro sommerso; trasferimento all'estero. Seppur la mancata informazione sulla motivazione dell'assenza dagli archivi non consente di effettuare giudizi sulla gravità di tale assenza, fatti salvi i casi di emigrazione all'estero o transizione verso le forme lavorative non registrate negli archivi, l'assenza implica un vuoto di contribuzione a fini previdenziali e, dunque, un rischio di insufficiente accumulazione contributiva al termine della carriera. Analogamente, eventuali periodi di lavoro “grigio”, in cui parte della retribuzione viene nascosta all'INPS, ad esempio mediante forme di part-time fittizio, seppur aumentino il reddito a disposizione dei lavoratori nella fase attiva, comportano l'assenza di contribuzione e, dunque, più limitate pensioni da anziani.

Va altresì rilevato che, nel confronto fra le coorti di ingresso nel mercato del lavoro, quella del 2002 non è perfettamente confrontabile con le altre, dal momento che la sua consistenza è “gonfiata” dalla prima registrazione nell'INPS dei lavoratori immigrati che furono regolarizzati con la sanatoria del 2002 (i dati a disposizione non rilevano la cittadinanza dei lavoratori). Di conseguenza, essendoci un'anomala quota di immigrati in tale coorte, ed essendo gli immigrati caratterizzati da carriere lavorative più fragili, la coorte del 2002 è presumibilmente caratterizzata da valori degli indicatori di rischio nel mercato del lavoro più elevati rispetto alle coorti contigue e, come si vede nel paragrafo 3.4, tale aspettativa è chiaramente confermata dalle nostre elaborazioni.

Di seguito, come detto, ci concentriamo prima sulla sola coorte degli entrati nel 1996 dettagliando i principali indicatori relativi all'evoluzione delle carriere (paragrafo 3.3) e, successivamente, ampliamo lo sguardo ai montanti contributivi accumulati, in un periodo di tempo più limitato, dagli entrati in attività fino al 2011 (paragrafo 3.4). I due diversi sottogruppi considerati presentano vantaggi complementari. Da un lato, l'osservazione della coorte 1996 ci consente di osservare la dinamica della carriera lavorativa e l'accumulo (nozionale) di contributi in un periodo di 20 anni, un

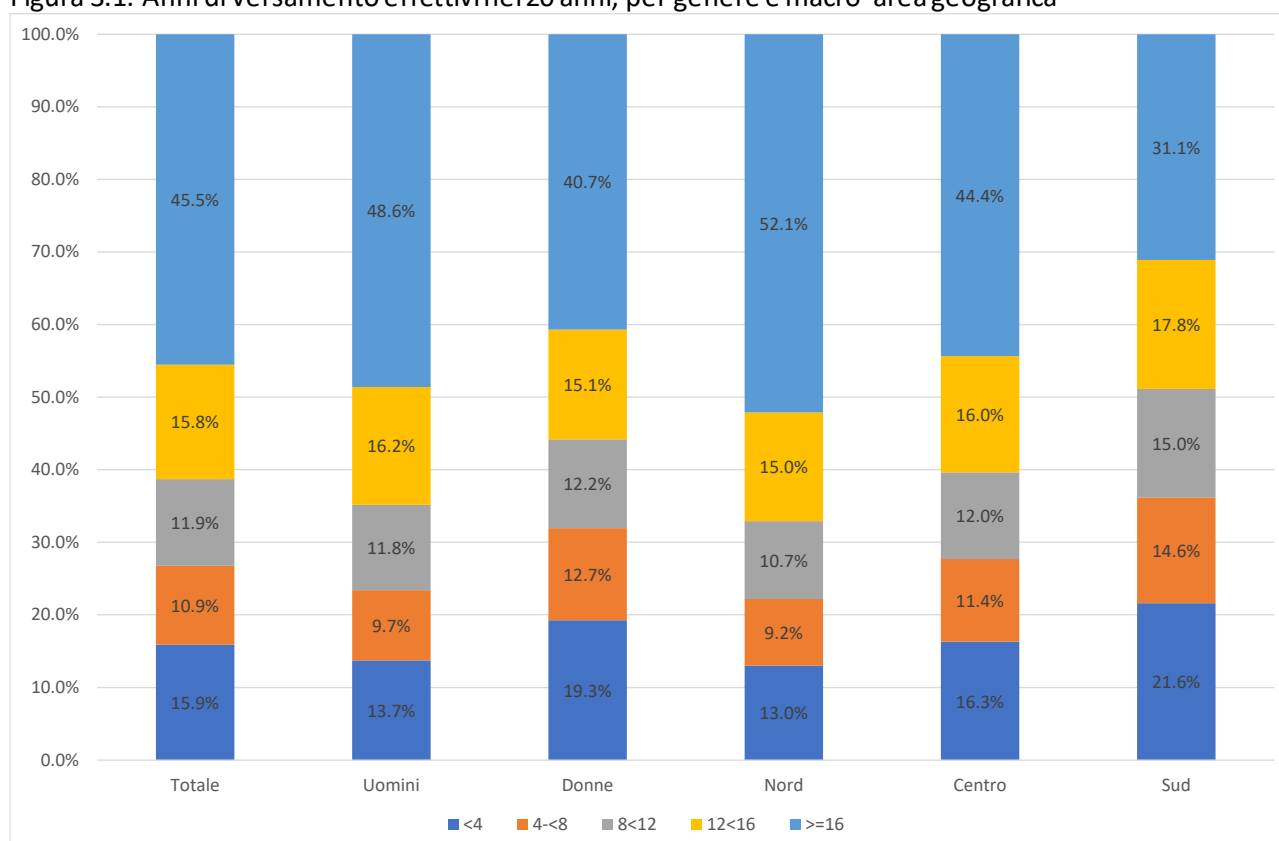


arco molto ampio della carriera lavorativa. Dall'altro, l'osservazione di dinamiche di carriera per un periodo più breve e, in particolare, delle dinamiche di carriera quinquennali di quasi tutti i gruppi entrati nel mercato del lavoro dal 1996 in poi ci consente di valutare se i risultati nella prima fase della carriera lavorativa siano cambiati tra i gruppi, penalizzando, in particolare, quelle persone diventate attive durante il periodo di recessione iniziato nel 2008.

### 3.3 Dinamiche nei primi 20 anni di carriera e prospettive pensionistiche

Il primo indicatore considerato sintetizza il grado di frammentarietà della carriera lavorativa sperimentato dalla coorte di individui entrati in attività nel 1996 nei 20 anni successivi. In dettaglio, la figura 3.1 mostra la distribuzione del numero di anni di versamento effettivi di contributi (da lavoro o indennità) nel periodo, distinguendo i lavoratori per genere e area geografica<sup>13</sup>. Ne emerge un quadro preoccupante, dato che in 20 anni – grossomodo la metà di una vita lavorativa relativamente lunga – la quota di individui che possono vantare un'anzianità effettiva di almeno 16 anni è inferiore al 50% (45,5%) e, come atteso, si riduce ulteriormente fra le donne (40,7%) e nel Mezzogiorno (31,1%). Al contrario, più di 1/4 del totale dei lavoratori della coorte considerata (26,8%) ha versato contributi per meno di 8 anni e questa quota risulta ancora più alta fra le donne (32,0%) e al Sud (36,2%).

Figura 3.1: Anni di versamento effettivi nei 20 anni, per genere e macro-area geografica



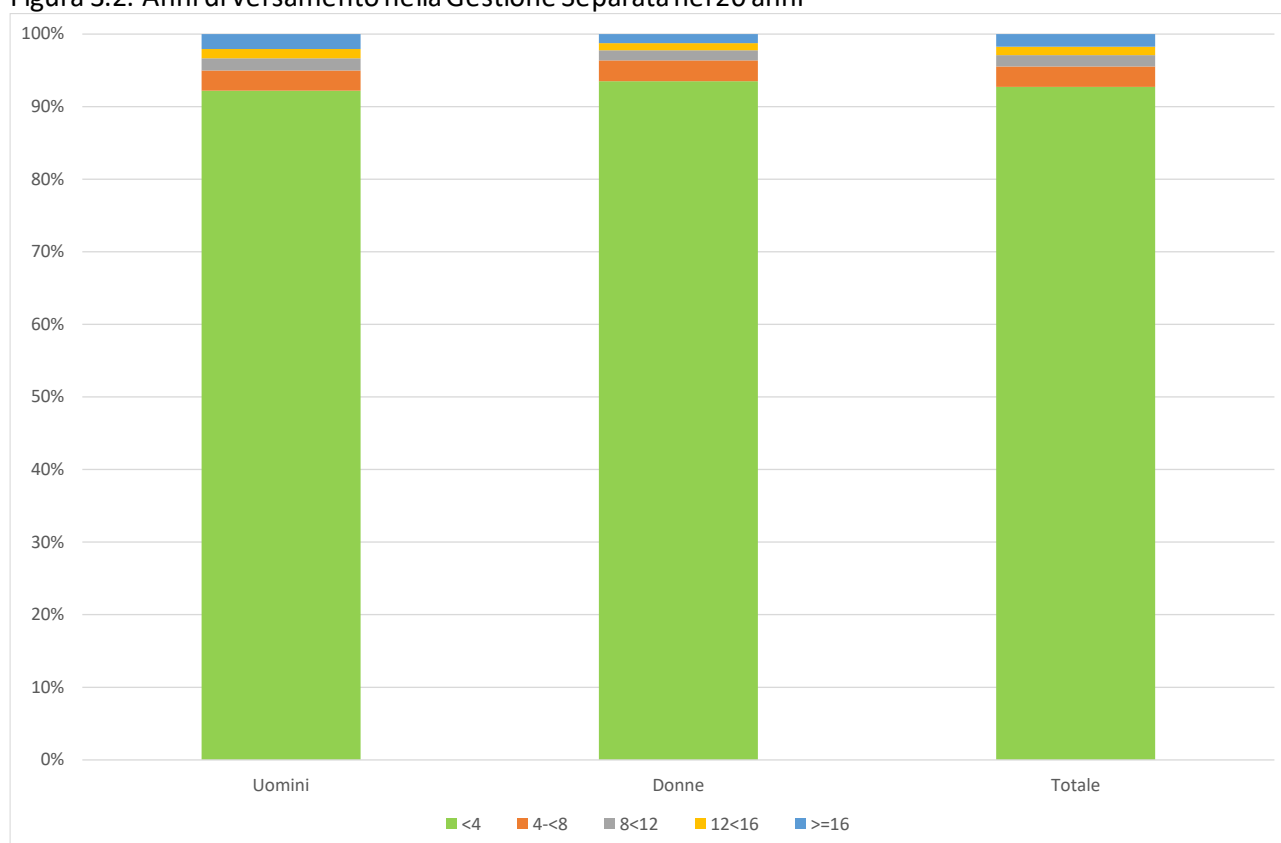
Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

<sup>13</sup> Si considera la macro-area del primo lavoro svolto. Di conseguenza, le elaborazioni qui mostrate potrebbero sottostimare le criticità per chi lavora nel Mezzogiorno nel caso in cui chi si muova durante la carriera verso il Nord o il centro riesce a migliorare le proprie prospettive occupazionali.

Va chiarito che i dati a disposizione, oltre a non includere nell'analisi chi transita verso il pubblico impiego, non riescono a distinguere il motivo dei periodi di non lavoro, in particolare se questi siano involontari o discendano da scelte volontarie di inattività, perlomeno temporanea (ad esempio, per ulteriori periodi di formazione), o da periodi lavorati nel settore informale (non registrati, quindi, negli archivi INPS). L'entità dei periodi di "buco contributivo" induce però a ritenere che, con ogni probabilità, la gran parte dei periodi di mancata contribuzione si riferiscano a esperienze di disoccupazione involontaria associati a mancata contribuzione a causa della limitatezza delle tutele offerte da ammortizzatori sociali e contribuzioni figurative.

In contrasto con l'idea molto diffusa che tende a considerare la diffusione del lavoro parasubordinato come principale determinante dei futuri rischi di pensioni inadeguate, i dati INPS mostrano che è molto limitata la quota di individui che lavora persistentemente come parasubordinato nel corso della propria carriera e, spesso, chi è continuativamente parasubordinato lo è per scelta dato che svolge mansioni ad alta retribuzione e qualifica che, dal punto di vista della copertura previdenziale, rientrano in tale categoria (come i sindaci, gli amministratori e i revisori delle società di capitale). In dettaglio, dalla Figura 3.2 si evince che il 3,0% della coorte 1996 (l'anno in cui, peraltro, divenne attiva la Gestione Separata INPS) ha versato almeno 12 anni su 20 di contribuzione come collaboratore parasubordinato o professionista non ordinistico (con obbligo di versamento alla Gestione Separata).

Figura 3.2: Anni di versamento nella Gestione Separata nei 20 anni

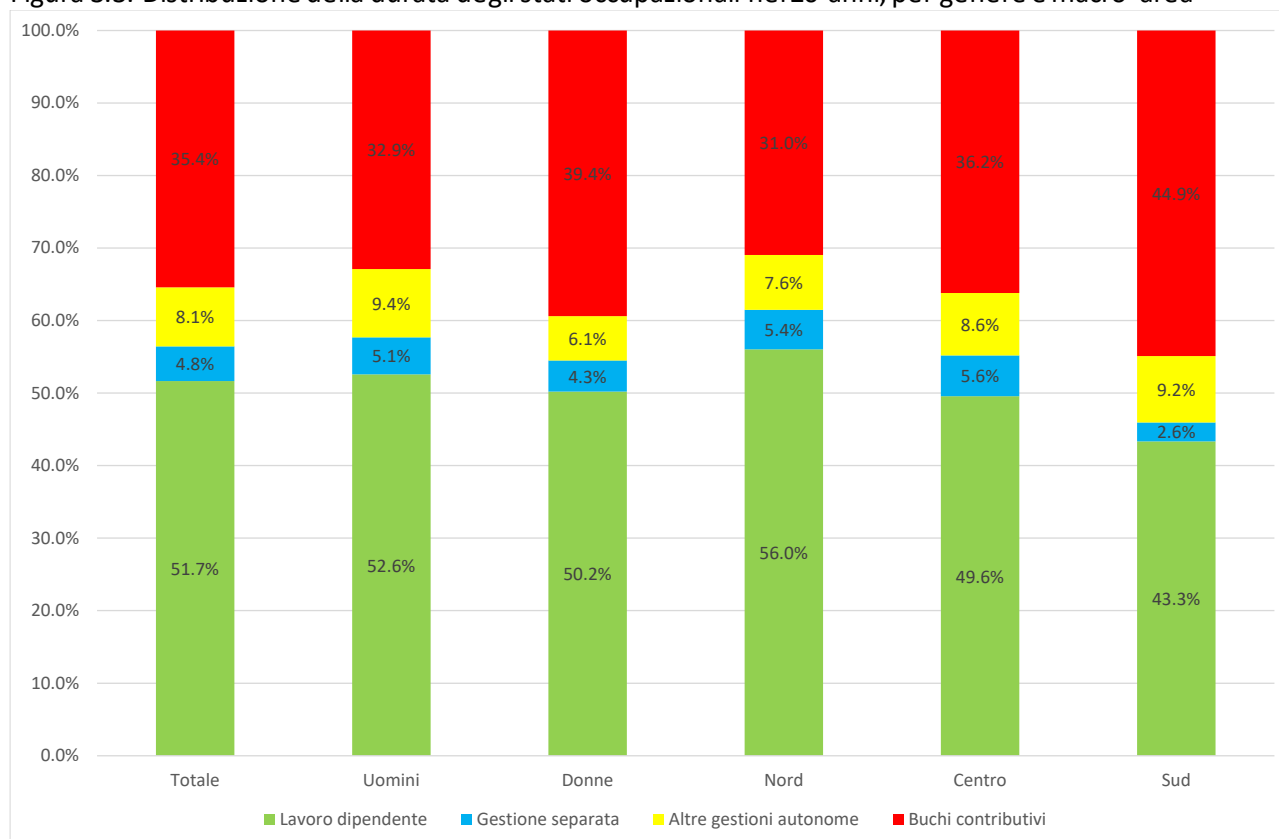


Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

In generale, la Figura 3.3 segnala come – sebbene l'appartenenza a categorie con aliquota previdenziale ridotta comporti una chiara penalizzazione sulla pensione contributiva futura – la diffusione di tali stati contrattuali sia relativamente meno grave, come fattore di inadeguatezza della

pensione futura, della frammentarietà della carriera. In media, nella coorte di ingresso 1996, il 12,9% delle settimane del ventennio osservato è trascorso con forme contrattuali ad aliquota ridotta (autonome o parasubordinate), mentre il 35,4% (39,4% fra le donne e 44,9% al Sud) è rappresentato da “buchi” lavorativi o contributivi (i periodi indennizzati da contribuzione figurativa sono qui considerati all’interno dei periodi da lavoro dipendente).

Figura 3.3: Distribuzione della durata degli stati occupazionali nei 20 anni, per genere e macro-area



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

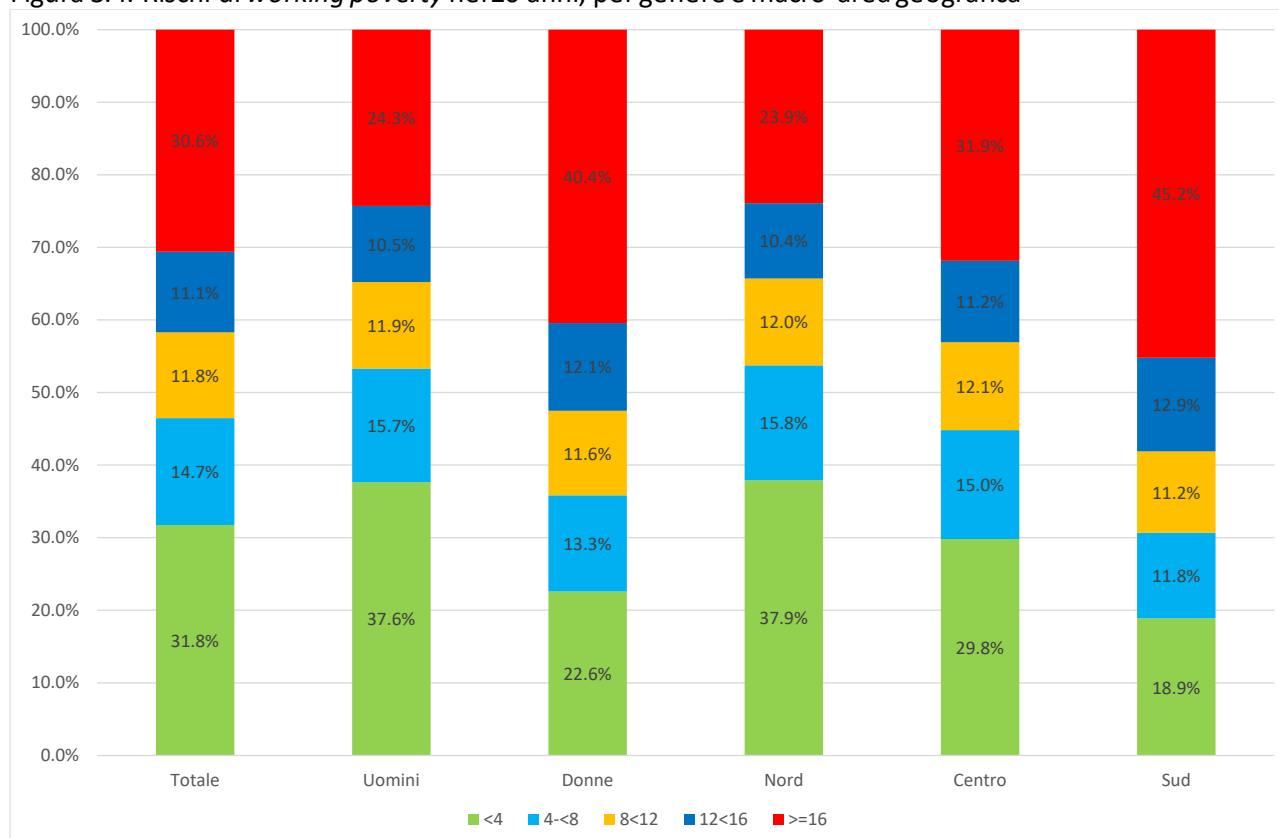
I bassi salari, anche a causa della crescente diffusione di contratti part-time e a tempo determinato mostrata nel Capitolo 2, caratterizzano per molti anni una grande percentuale dei lavoratori entrati nel mercato del lavoro nel 1996 (Figura 3.4). Considerando come soglia di *working poverty* il 60% della retribuzione mediana da lavoro dipendente privato in ogni singolo anno del periodo osservato, il 41,7% dei lavoratori ha un reddito annuo inferiore alla soglia di povertà lavorativa per almeno 12 anni su 20, e questa percentuale aumenta drammaticamente fra le donne (52,5%) e chi ha iniziato a lavorare nel Mezzogiorno (58,1%)<sup>14</sup>.

Riassumendo, i rischi di futura inadeguatezza delle pensioni derivano da tre fattori: bassi salari, frammentazione dei periodi lavorati e basse aliquote di contribuzione. Questi fattori interagiscono nel generare un’accumulazione limitata di versamenti nel sistema pubblico contributivo. Come spiegato, come indicatore sintetico del grado di successo – a fini previdenziali – della fase osservata di carriera valutiamo la distribuzione del montante accumulato figurativamente da ciascun individuo della coorte 1996 rispetto a quello che avrebbe accumulato nello stesso periodo il “dipendente

<sup>14</sup> Si noti che il rischio di povertà lavorativa fa riferimento sia al rischio di guadagnare in un anno un reddito positivo, ma inferiore alla soglia di povertà, sia a quello di avere un reddito nullo nell'anno.

mediano rappresentativo” (Figura 3.5). Il confronto del montante accumulato dagli individui appartenenti allo schema contributivo rispetto al montante di questo individuo rappresentativo – un individuo la cui carriera non è, per nulla, un simbolo di successo, trattandosi di una persona con retribuzione lorda in termini reali di poco superiore ai 19.000 euro annui – mostra quindi, sinteticamente, quanti individui hanno accumulato, finora, pochi contributi pensionistici e rischiano, dunque, di diventare pensionati poveri qualora la loro carriera non dovesse migliorare negli anni a venire.

Figura 3.4: Rischi di *working poverty* nei 20 anni, per genere e macro-area geografica



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

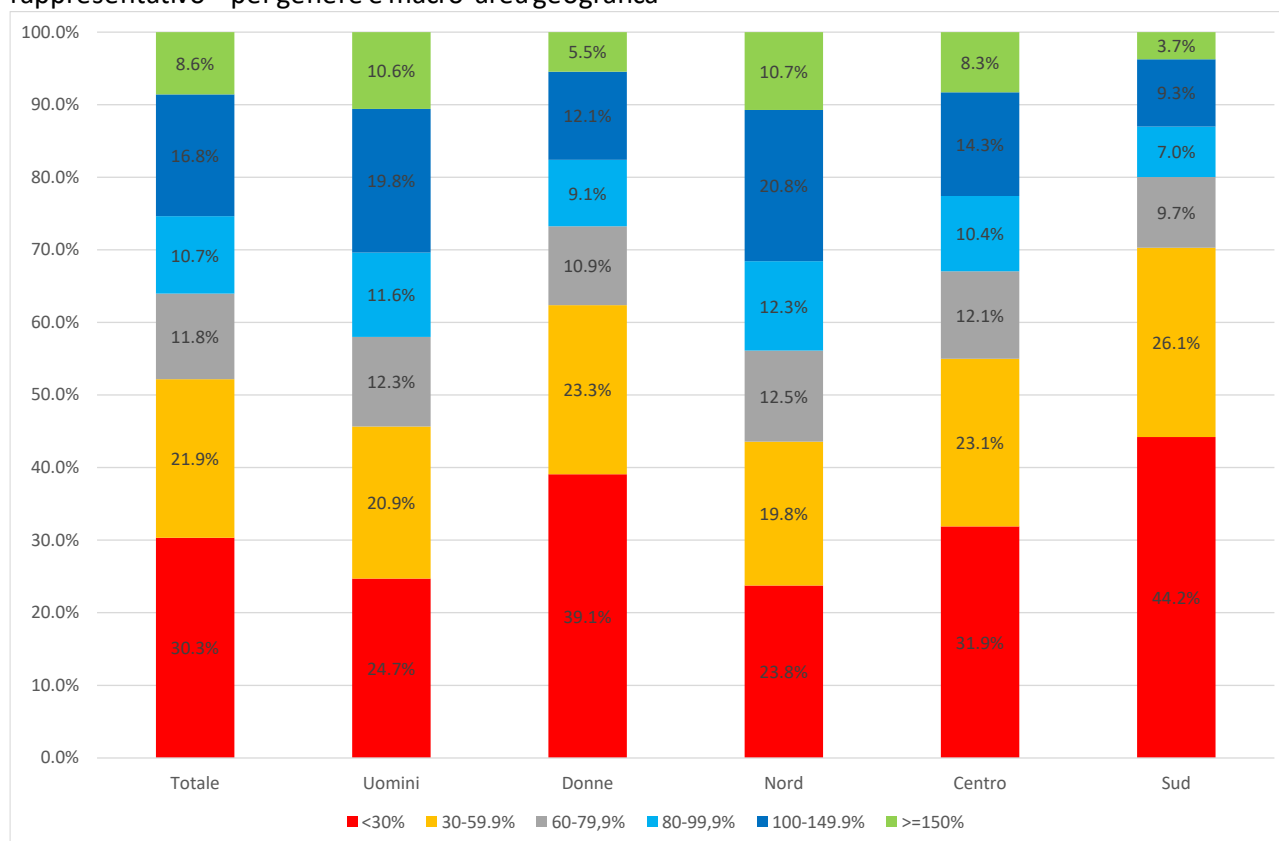
Da tale confronto, emerge evidente l’ampia diffusione del problema della limitata accumulazione di contributi pensionistici per una quota maggioritaria di individui appartenenti al sistema contributivo (Figura 3.5)<sup>15</sup>. In totale, il 30,3% degli individui della coorte 1996 (39,1% fra le donne e 44,2% al Sud) ha accumulato mediamente meno del 30% del “dipendente mediano” (meno, quindi, di una persona continuamente occupata con una retribuzione lorda di circa 6.000 euro annui).

In linea con la prassi europea che considera povero, in termini relativi, chi ha meno del 60% del valore mediano di una distribuzione, possiamo considerare “povero di montante” chi ha accumulato nel periodo meno del 60% del dipendente mediano rappresentativo. In base a questo indicatore, il 52,2% degli appartenenti alla coorte 1996 sarebbe a rischio di povertà da pensione qualora la

<sup>15</sup> Si ricordi, però, che i nostri dati sovrastimano i problemi relativi all’insuccesso della carriera e la limitata accumulazione contributiva nella prima fase della carriera dato che non consentono di osservare chi transita verso il settore pubblico (che ha avuto, però, una limitata capacità di assorbimento occupazionale nel periodo osservato in questo capitolo). In altri termini, chi transita verso il settore pubblico risulta, dai dati a disposizione, come una persona con retribuzione e contribuzione nulla (a meno di avere qualche forma di reddito aggiuntiva nelle altre gestioni INPS).

carriera non dovesse evolvere positivamente nella sua seconda metà e questa quota cresce, addirittura, al 62,4% fra le donne e al 70,3% al Sud.

Fig. 3.5: Distribuzione dei montanti accumulati nei 20 anni – rispetto a quello del dipendente mediano rappresentativo – per genere e macro-area geografica



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

Per avere un ordine di grandezza rispetto a cosa queste carriere possano comportare sulla pensione futura abbiamo simulato l'importo di pensione – in valori assoluti a euro 2021 e in rapporto all'assegno sociale – che otterrebbe chi guadagnasse continuamente lungo l'intera carriera il dipendente mediano rappresentativo (Tabella 3.1). In base alle nostre simulazioni (in cui si ipotizza un tasso di crescita del PIL reale dell'1% dal 2022 in poi), il dipendente mediano otterrebbe a 69 anni, dopo 45 di contribuzione, una pensione lorda mensile (per 13 mensilità) di poco superiore ai 1.500 euro. Sulla base delle norme vigenti, l'individuo rappresentativo potrebbe pensionarsi a partire dai 66 anni con una pensione di poco meno di 1.300 euro al mese, dato che l'importo della prestazione oltrepasserebbe la soglia per il pensionamento anticipato, pari, come richiamato, a 2,8 volte l'assegno sociale.

In precedenza, abbiamo considerato un'accumulazione pari al 60% del dipendente mediano come soglia di povertà relativa – o, per meglio dire, adeguatezza minima – della prestazione attesa. Guadagnando tutta la vita, come dipendente, il 60% della mediana (un salario simile a quello di molti dipendenti con contratto part-time) si otterrebbe a 69 anni, dopo 45 di lavoro continuativo, una pensione di circa 900 euro al mese, pari a circa il doppio dell'assegno sociale e di 3/4 superiore all'attuale importo dell'integrazione al minimo (senza quattordicesima). La pensione attesa si ridurrebbe ulteriormente qualora l'individuo con retribuzione pari al 60% della mediana dovesse sperimentare un anno di buco ogni 5 anni lavorati. In questo caso il montante accumulato sarebbe

pari al 51% di quello del dipendente mediano e la pensione a 69 anni di età e 38 di contribuzione effettiva scenderebbe a 775 euro (1,7 volte l'assegno sociale). Addirittura, ove la carriera simulata dovesse registrare 1 anno di vuoto contributivo ogni 3 lavorati, il montante accumulato a 69 anni di età (con, comunque, ben 34 di contribuzione effettiva) sarebbe pari al 45,7% di quello del dipendente mediano e la pensione raggiungerebbe a malapena i 700 euro al mese, esattamente pari a 1,5 volte l'assegno sociale che, come detto, è la soglia minima nell'importo per potersi vedere erogata la pensione (al di sotto di tale valore, in assenza di altri redditi, la pensione può essere comunque integrata dall'assegno sociale, non considerandosi 1/3 della pensione nella soglia del means testing dell'assegno sociale). Carriere ulteriormente più svantaggiose – ovvero, tutte quelle con accumulazione inferiore al 45% di quanto ottenuto dal “dipendente mediano” – darebbero ovviamente luogo a pensioni ancora inferiori nell'importo e, soprattutto, non consentirebbero di ottenere la pensione nemmeno all'età legale di vecchiaia, dal momento che la pensione a cui si avrebbe diritto avrebbe un importo inferiore a 1,5 volte l'assegno sociale.

Tab. 3.1: Pensione attesa in base a diverse dinamiche di carriera

Età al pensionamento	Anzianità effettiva	Importo mensile lordo pensione (euro 2021)	Pensione/ assegno sociale	Pensione di garanzia	Integrazione come pensione di garanzia
<b>Lavoratore mediano</b>					
66	42	1,289	2.8	1,080	0
67	43	1,341	2.9	1,145	0
68	44	1,425	3.1	1,214	0
69	45	1,518	3.3	1,289	0
<b>Carriera piena con salario pari al 60% della mediana</b>					
66	42	773	1.7	1,080	307
67	43	805	1.7	1,145	340
68	44	855	1.9	1,214	359
69	45	911	2.0	1,289	378
<b>Un anno di buco ogni 5 lavorati con salario pari al 60% della mediana</b>					
66	35	650	1.4	900	250
67	36	679	1.5	958	279
68	37	724	1.6	1,021	297
69	38	775	1.7	1,089	314
<b>Un anno di buco ogni 3 lavorati con salario pari al 60% della mediana</b>					
66	31	594	1.3	797	203
67	32	622	1.4	852	230
68	33	647	1.4	911	264
69	34	694	1.5	974	280

Fonte: nostre elaborazioni

Dunque, mentre le simulazioni su chi dovesse trascorrere “carriere piene”, anche se con salari medio-bassi, smentiscono il rischio che “col contributivo avremo tutti pensioni da fame”, le simulazioni, e ancora di più le storie lavorative effettive qui analizzate non confutano affatto l'esistenza di un possibile problema di adeguatezza della pensione futura per quella quota di individui (che appare assolutamente consistente, se non addirittura maggioritaria) caratterizzati per molti anni da carriere svantaggiate in termini di “buchi” lavorativi, aliquote di contribuzione e livelli salariali.

Per riflettere sui possibili strumenti di policy per far fronte a tale problematica, alle simulazioni delle pensioni attese mostrate nella Tabella 3.1 abbiamo aggiunto, nelle ultime due colonne, il valore della pensione mensile lorda che – indipendentemente dal montante contributivo accumulato – verrebbe garantita sulla base della combinazione fra età di ritiro e anzianità qualora venisse realizzata l'idea di pensione di garanzia proposta da anni dal sottoscritto (si vedano Raitano 2011, 2017 e 2019 e il paragrafo 3.5), e l'importo dell'integrazione di pensione che (per differenza) si riceverebbe qualora la garanzia fosse maggiore della pensione contributiva a cui si avrebbe diritto. Applicando gli importi della pensione di garanzia proposti in Raitano (2017c), l'individuo "mediano" con carriera piena non riceverebbe alcuna integrazione dell'importo della pensione, mentre la garanzia si attiverebbe – erogando importi mensili non irrilevanti (fra i 200 e i 380 euro al mese nei vari casi) – a vantaggio di tutti gli individui che qui abbiamo immaginato caratterizzati da carriere frammentate e/o scarsamente retribuite.

### **3.4 Il confronto delle dinamiche di carriera per coorti successive di lavoratori**

Osservare le dinamiche di carriera delle persone entrate nel mercato del lavoro nel 1996 ha il limite di non permettere di confrontare l'evoluzione di queste dinamiche tra coorti e di evidenziare l'eterogeneità dell'impatto della crisi economica tra esse.

A questo scopo, in questo paragrafo confrontiamo il valore dell'indice di "povertà di accumulazione del montante" osservando le dinamiche del periodo di 15, 5 e 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro delle coorti 1996-2011. Pertanto, se da un lato questo confronto non ci consente di fornire informazioni adeguate sui rischi pensionistici futuri, dall'altro ci consente di osservare se negli anni passati sia emerso un deterioramento nei primi anni di carriera, soprattutto a causa della crisi economica.

La quota di poveri di montanti nella prima fase della carriera è molto elevata per tutte le coorti e cresce in modo drammatico per chi è entrato in attività in coincidenza con la grande recessione (Figura 3.6). Inoltre, a segnalare un peggioramento relativo per le coorti più giovani, anche a periodo di osservazione costante, si osserva come, salvo poche eccezioni, la quota di "poveri da montante" cresca quasi linearmente col passare delle coorti.

Lo stesso quadro di peggioramento relativo fra coorti – e di situazione drammatica per chi ha subito la sventura di entrare in attività nel picco della grande recessione – emerge, peraltro, quando si guarda al montante medio accumulato dalle varie coorti, rispetto a quanto nel periodo avrebbe accumulato il "dipendente mediano rappresentativo" (Figura 3.7).

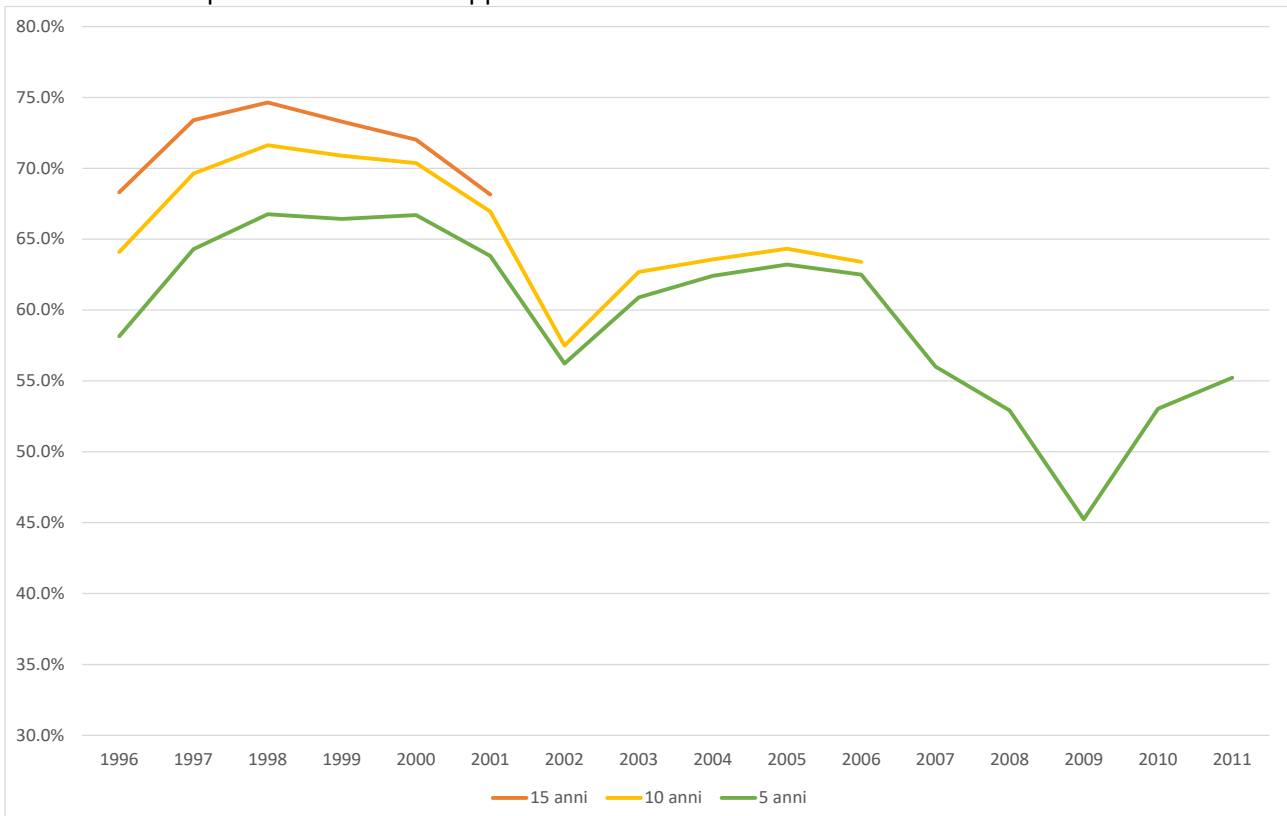
Infine, va sottolineato come montanti in media relativamente più limitati si accompagnino a una crescita della sperequazione dei montanti accumulati all'interno di ogni coorte. La Figura 3.8 mostra infatti chiaramente come, nel corso del tempo, cresca in misura rilevante la diseguaglianza (misurata dal coefficiente di variazione, cioè dal rapporto fra la deviazione standard e la media) nei montanti degli individui appartenenti ad ogni coorte.

Fig. 3.6: Quota di individui “poveri di montante” nella prima fase della carriera per coorte di ingresso



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

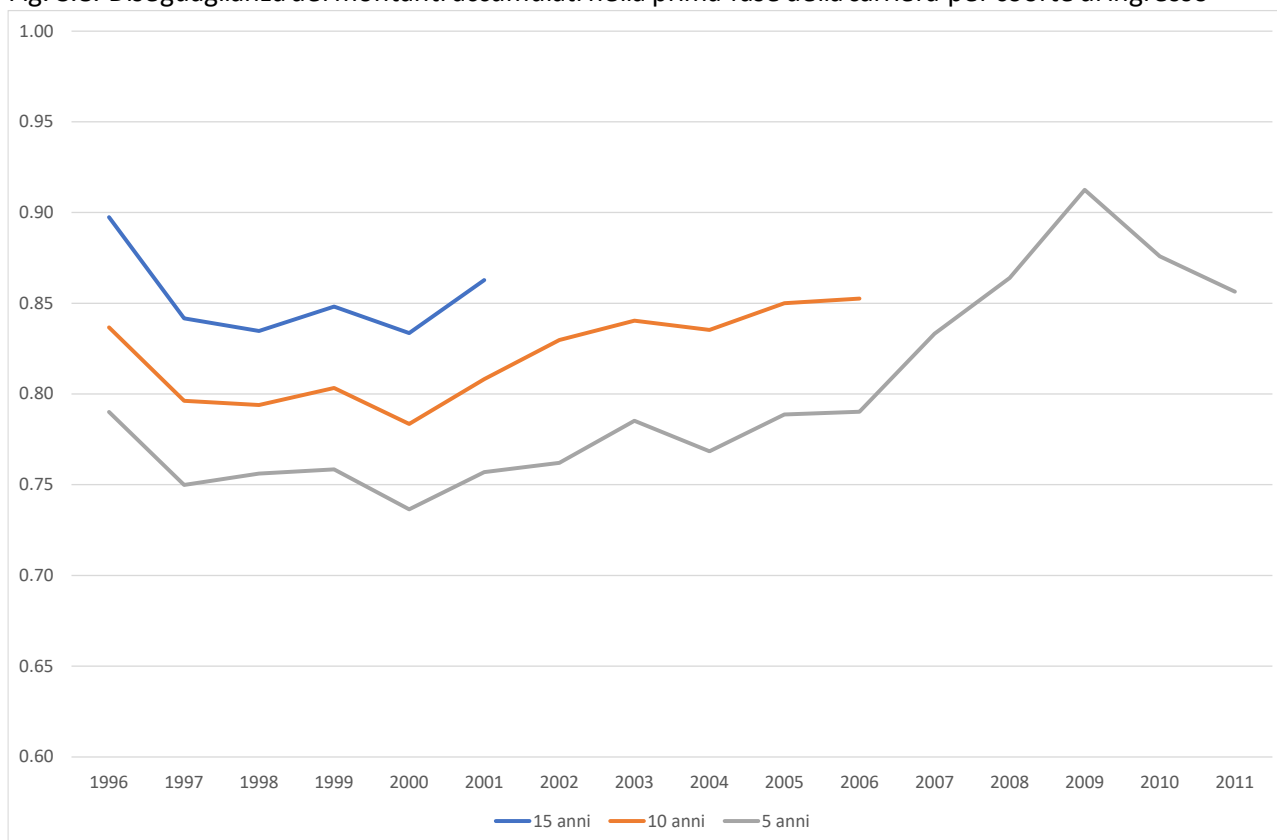
Fig. 3.7: Media dei montanti accumulati nella prima fase della carriera per coorte di ingresso, rispetto al montante del “dipendente mediano rappresentativo”



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI



Fig. 3.8: Diseguaglianza dei montanti accumulati nella prima fase della carriera per coorte di ingresso



Fonte: elaborazioni su dati INPS-LOSAI

### 3.5 Conclusioni e riflessioni di policy

In questo capitolo, sfruttando la ricchezza del dataset longitudinale INPS-LOSAI, abbiamo osservato i risultati del mercato del lavoro in una lunga fase della carriera lavorativa della prima coorte di individui interamente appartenenti al regime pensionistico contributivo. L'analisi ha mostrato come una quota molto elevata di individui subisca carriere poco favorevoli che determinano un limitato accumulo di contributi nello schema contributivo e che portano, dunque, al rischio di ricevere pensioni di importo limitato qualora la carriera non dovesse poi evolvere successivamente in modo più favorevole. Inoltre, confrontando per un periodo di tempo più limitato un numero maggiore di coorti, e includendo anche quelle che hanno iniziato a lavorare in prossimità della grande recessione, si è evidenziato come l'esposizione ai rischi nel mercato del lavoro, anche se osservati in una fase di carriera anziché in un singolo anno, sia cresciuta in misura rilevante fra le coorti più giovani. Da queste evidenze consegue che se le dinamiche di carriera individuali non miglioreranno nei prossimi anni – cosa di cui è, purtroppo lecito dubitare fortemente, in seguito al verificarsi dell'emergenza COVID-19 – una quota non trascurabile di lavoratori appartenenti al regime contributivo - in cui le prestazioni pensionistiche rispecchiano l'esito dell'intera carriera lavorativa - potrebbe ricevere una pensione di importo particolarmente limitato, nonostante una vita lavorativa relativamente lunga.

I risultati dell'esercizio condotto in questo capitolo sono, dunque, molto preoccupanti. Di fronte a queste evidenze sembra urgente ragionare sull'opportunità e le modalità attraverso le quali si potrebbe modificare la formula di calcolo contributiva – anche in assenza di miglioramenti strutturali del nostro mercato del lavoro, purtroppo lungi dal verificarsi – in modo da garantire chi

dovesse avere carriere particolarmente svantaggiate quantomeno contro i rischi più gravi di povertà economica da anziani.

Appare dunque opportuno riflettere sull'introduzione di strumenti che, senza stravolgere le logiche contributive (i cui indubbi pregi di natura sia micro che macroeconomica, sintetizzati nel paragrafo 3.1, non vanno affatto minimizzati), garantiscano tutela a chi, maggiormente esposto a episodi di instabilità contrattuale e retribuzioni particolarmente limitate, rischi di ritrovarsi da anziano in condizioni di disagio economico, pur essendo stato a lungo sul mercato del lavoro. Il sistema contributivo, con la sua logica attuariale e le sue tecnicità, può dunque rappresentare una buona cornice per definire le regole di fondo del sistema previdenziale. La sua applicazione non implica, tuttavia, che, in modo trasparente, non ci si possa distanziare dalle sue regole rigide per far fronte ad alcune situazioni che dovessero comportare rischi di prestazioni particolarmente insufficienti.

In questo quadro – consapevoli del fatto che una risposta al problema delle basse pensioni future può essere fornita solo all'interno del sistema pubblico, dato che nessuno schema privato riesce a fornire tutela a individui con carriere instabili e poco remunerate – si inserisce la proposta di “pensione contributiva di garanzia”, pensata da chi scrive ormai molti anni orsono, e più volte ribadita in varie sedi (Raitano 2011). La proposta nasceva proprio dalla constatazione che, diversamente dallo schema retributivo, nel contributivo pensioni di importo limitato possono aversi anche se la vita lavorativa non è stata breve. Per questo motivo la risposta dovrebbe essere di carattere previdenziale, basata cioè su una ridefinizione della formula di calcolo della pensione, anziché di tipo assistenziale come sarebbe una misura *means tested* di mero sostegno contro la povertà. La garanzia andrebbe poi fornita all'interno del sistema pubblico, dal momento che appare del tutto implausibile che un lavoratore svantaggiato possa risparmiare per garantirsi un maggior consumo da anziano ricorrendo alla previdenza privata.

In maggior dettaglio, si dovrebbe inserire nello schema contributivo – che andrebbe senz'altro mantenuto come cornice, perché incentiva a contribuire e stabilizza il bilancio previdenziale – un importo garantito, non uguale per tutti, ma legato agli anni di contribuzione (effettiva e figurativa o riconosciuta tale dai servizi per l'impiego, ad esempio anche per i periodi di formazione o di cura, così consentendo al Governo di dare un premio previdenziale, anche se solo sulla componente garantita, ad una serie di situazioni individuali che si volessero tutelare maggiormente) e all'età di ritiro, in modo da rendere l'importo coerente con la logica del sistema stesso, che mira a premiare chi lavora o è disposto a farlo di più (e quindi col principio del “*making contribution pay*”).

La garanzia potrebbe, ad esempio, essere pari a 14.000 euro annui lordi in caso di ritiro a 66 anni e 40 di anzianità, da ridurre o aumentare proporzionalmente in caso di carriere meno o più lunghe, tenendo conto degli anni di contribuzione e dei coefficienti di trasformazione alle diverse età di ritiro, ad esempio a 11.000 euro a 63+35 o 15.250 euro a 69+39. Ogni qualvolta, per una data combinazione di età e anzianità, la pensione contributiva a cui si ha diritto in base ai propri contributi fosse inferiore alla prestazione garantita, essa verrebbe integrata nella misura della differenza fra queste due grandezze.

Il finanziamento dell'integrazione sarebbe posto a carico della fiscalità generale (ma si potrebbe pensare anche a forme di finanziamento specifico, differenziando di qualche punto aliquota di finanziamento e di computo dello schema contributivo) e comporterebbe un aggravio per il bilancio pubblico unicamente negli anni di corresponsione della prestazione integrata (quindi, trattandosi di un'integrazione da applicarsi nel solo schema contributivo, all'incirca dal 2040 in poi, quando la “gobba” della spesa pensionistica italiana dovrebbe attenuarsi sensibilmente). La maggior spesa dipenderebbe dal livello di fissazione della soglia garantita e dall'evoluzione delle dinamiche di carriera individuale, che condizionano la probabilità per i lavoratori di ricevere prestazioni

contributive inferiori ad essa. Tale maggior spesa sarebbe in parte compensata dai minori esborsi per prestazioni assistenziali, che verrebbero altrimenti erogate ai pensionati poveri e, inoltre, sarebbe significativamente attenuata laddove si procedesse contestualmente ad estendere ulteriormente gli ammortizzatori sociali (che, offrendo contribuzioni figurative, aumentano il montante contributivo) e a rendere più efficaci le politiche del lavoro e il controllo delle forme di lavoro sottopagate o falsamente autonome.

Dal punto di vista della *target efficiency* (raggiungere l'obiettivo desiderato al minimo costo), l'introduzione di una simile misura appare auspicabile dato che – diversamente da una pensione di base, che fornisce una prestazione di uguale importo per tutti, indipendentemente dalla precedente storia individuale, o da una misura assistenziale *means tested* – consente di realizzare un “fine tuning” dell'intervento rispetto alle caratteristiche individuali: si andrebbe infatti a tutelare (ex post) esclusivamente chi abbia avuto una carriera lavorativa lunga, ma fragile. Al contempo, si minimizzerebbero i disincentivi alla prosecuzione dell'attività da parte dei lavoratori (crescendo sia la pensione contributiva che la prestazione garantita con l'allungamento della carriera individuale) e lo stesso impatto sul bilancio pubblico (si noti, invece, che un sistema privo di garanzia incentiverebbe l'evasione contributiva da parte di chi pensasse di non raggiungere una pensione di molto superiore all'assegno sociale).

Ad ogni modo, al di là dei dettagli della misura che andrebbe introdotta per migliorare l'adeguatezza delle pensioni future, è importante che nel dibattito si sgombri il campo da un serio equivoco sulla natura normativa dello schema contributivo e che deriva dall'utilizzo del termine “equità attuariale” con riferimento alle technicalità di tale schema. Il contributivo è, come detto, da alcuni ritenuto “equo”, perché prevede lo stesso tasso di rendimento per tutti gli appartenenti a una determinata coorte e in quanto è attuarialmente neutrale rispetto alle scelte individuali. Tuttavia, l'equità attuariale non va confusa con la giustizia distributiva: chi ritiene che la previdenza debba basarsi unicamente su un rigido meccanismo attuariale di controprestazione sta implicitamente accettando come “giusta” e immodificabile qualsiasi situazione che si crea nel mercato del lavoro. In realtà, i tratti del mercato del lavoro italiano, caratterizzato da molteplici disequaglianze salariali e contrattuali – oltre che nelle stesse condizioni di salute – inducono a ritenere che molte delle differenze nelle storie lavorative non siano il risultato di un “giusto” processo di mercato che vada quindi cristallizzato negli importi pensionistici. Una buona politica dovrebbe cercare di modificare i processi ingiusti e, in attesa di ciò, dovrebbe quantomeno evitare che gli esiti ingiusti di mercato condizionino anche i trasferimenti pensionistici pubblici.

## Bibliografia

- Aaron H. (1966). The social insurance paradox, *Canadian Journal of Economics*, vol.32.
- Ardito C., Costa G., Leombruni R. (2019), "Differenze sociali nella salute ed equità del sistema pensionistico italiano", *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3/2019.
- Atkinson A.B. (2015), *Disuguaglianza. Che cosa si può fare?*, Raffaello Cortina Editore.
- Baldini M., Toso S. (2009), *Disuguaglianza, povertà e politiche pubbliche*, Il Mulino, Bologna.
- Franzini M., Granaglia E., Paladini R., Pezzoli A., Raitano M., Visco V. (2018), *AGIRE contro la disuguaglianza. Un manifesto*, Laterza, Bari.
- Franzini M., Pianta M. (2016), *Disuguaglianze. Quante sono, come combatterle*, Laterza, Bari.
- Franzini M., Raitano M. (2016), "L'impatto della crisi sulla disuguaglianza economica in Italia e i suoi preoccupanti lasciti", *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3-4/2016.
- Franzini M., Raitano M. (2018), a cura di, *Il mercato rende diseguali? La distribuzione dei redditi in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Furceri D., Loungani P., Ostry J.D., Pizzuto P. (2020), "Will Covid-19 affect inequality? Evidence from past pandemics," *Covid Economics* 12, pp. 138-57.
- Gallo G., Raitano M., "SOS incomes: Simulated effects of COVID-19 and emergency redistributive policies on individual and household income distribution in Italy". Under review.
- Jessoula M., Raitano M. (2015), "La Riforma Dini vent'anni dopo: promesse, miti, prospettive di policy. Un'introduzione", *Politiche Sociali/Social Policies*, vol. 2, n. 3.
- Jessoula M., Raitano M. (2020), "Pensioni e disuguaglianze: una sfida complessa, l'equità necessaria", *Politiche Sociali/Social Policies*, vol. 7, n. 1.
- Lallo C., Raitano M. (2018), "Life expectancy inequalities in the elderly by socioeconomic status: evidence from Italy", *Population Health Metrics*, 16(1).
- Leombruni R., d'Errico A., Stroschia, Zengarini N., Costa G. (2015). "Non tutti uguali al pensionamento: variazione nell'aspettativa di vita e implicazioni per le politiche previdenziali", *Politiche Sociali/Social Policies*, vol. 2, n. 3.
- Marmot M. (2015), *The Health Gap*, Bloomsbury Press, London.
- OCSE (2008), *Growing Unequal*, Parigi.
- OCSE (2011), *Divided we Stand. Why Inequality Keeps Rising*, Parigi.
- OCSE (2015), *In It Together. Why Less Inequality Benefits All*, Parigi.
- OCSE (2018), *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*, Parigi.
- Raitano M. (2011), "Carriere fragili e pensioni attese: quali correttivi al sistema contributivo?", *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3/2011.
- Raitano M. (2012), "Regole pensionistiche, incentivi al ritiro e occupazione degli anziani", in Treu T. (a cura di), *L'importanza di essere vecchi. Politiche attive per la terza età*, Il Mulino, Bologna.
- Raitano M. (2017a), "L'evoluzione della disuguaglianza di reddito in Europa negli anni della crisi", *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 2/2017.

Raitano M. (2017b), "La difficile integrazione fra previdenza pubblica e privata in Italia", *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 2/2017.

Raitano M. (2017c), "Poveri da giovani, poveri da anziani? Prospettive previdenziali e vantaggi della pensione di garanzia", *Social Cohesion Paper*, n. 1/2017.

Raitano M. (2018), "Italy: Para-subordinate workers and their social protection", in OECD (a cura di), *The Future of Social Protection: What works for non-standard workers?*, OECD Publishing, Paris.

Raitano M. (2019), "Storie lavorative e pensioni attese nel contributivo in Italia: la necessità di una pensione contributiva di garanzia", *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3/2019.

Samuelson P. (1958). An exact consumption-loan model of interest with or without the social contrivance of money, *Journal of Political Economy*, vol.66.