

Torino, Fondazione Carlo Alberto, 14.10.2022



Mercato del lavoro e sistema previdenziale: sostenibilità, aspetti critici e possibili evoluzioni

Pasquale Tridico - Presidente



Gli squilibri del sistema pensionistico

- Negli ultimi trent'anni vi sono stati molti interventi tesi alla **riduzione della spesa pensionistica**
- Il **passaggio al sistema contributivo** è stato molto **graduale** (salvaguardia per i soggetti con almeno 18 anni di contributi nel 1995), rallentando il contenimento della spesa
- Ciò ha condotto a una **riduzione della spesa più lenta** e a **disparità intergenerazionali**



I potenziali squilibri del sistema pensionistico

Le cause degli squilibri sono principalmente :

- **Dinamica demografica** e allungamento della **speranza di vita**
- **Elevato livello di spesa** pensionistica con regole di accesso e di calcolo in passato più generose
- **Crescita Pil modesta** che non ha portato adeguate **entrate contributive**

Altri squilibri riguardano:

- Gli **scarsi montanti** contributivi per i soggetti penalizzati da carriere **discontinue, donne e lavoratori di alcune aree**
- **Requisiti** più stringenti e regole di **calcolo** meno generose per i più **giovani**
- Gli **squilibri** che esistono a monte, nel **mercato del lavoro**

Gli squilibri demografici

- **Assottigliamento della fascia d'età 0-29:** dal 51,6% nel 1951 al 28,5% nel 2019
 - Caratterizzata da **alti tassi di disoccupazione** e di **NEET**, prolungamento della **permanenza in famiglia**, scarsa o nulla **partecipazione sociale**
 - Draghi nel 2016 la definì come «**lost generation**»
- **Aumento sproporzionato della popolazione anziana**
 - **Indice di dipendenza** (rapporto pop. non attiva / pop. attiva) **superiore al 50%** e in crescita per riduzione del denominatore
 - **Indice di vecchiaia** (rapporto pop. con più di 65 anni / pop. con età minore di 14 anni) cresce di 5 punti percentuali tra 2019 e 2020 (**179,3 anziani ogni 100 giovani**)

Le proiezioni demografiche

- L'Istat prevede nei prossimi 50 anni il **saldo naturale (nati *meno* morti)** si porterà da -200.000 a -400.000 unità l'anno
- Il **saldo migratorio è in diminuzione e non riuscirà a colmare il gap**
- La popolazione passerà **dai 60 milioni** di oggi a **54 milioni nel 2050**
- La **speranza di vita** alla nascita continuerà a **crescere**
 - Da **81,2 a 86,1** per gli **uomini**; da **85,4 a 90,2** per le **donne**
- **Aumento** della popolazione **over 65** per ancora **20 anni**, fino al termine dell'effetto dei cd. «baby-boomers»

Le conseguenze degli squilibri demografici

- Con una **popolazione stabile** che lavori per **40 anni**, una **riduzione delle nascite dell'1%** non compensata da aumenti di produttività richiede di **lavorare 4,8 mesi in più** per mantenere **inalterato il valore aggiunto** prodotto.
- L'ingresso di **lavoratori dall'estero**, che rialzino i **tassi di fertilità** e/o occupino i **posti di lavoro scoperti**, ha **solo in parte compensato** lo squilibrio.
- Negli **ultimi 15 anni** i **giovani italiani under 15** sono calati (da **7,8 milioni a 6,8 milioni**) più di quanto abbiano **compensato** i **giovani stranieri** (saliti da **367mila a 968mila**).
- **Rapporto tra numero di occupati e pensionati** tra i **più bassi** nel quadro europeo (intorno a **1,4**)



Le conseguenze degli squilibri demografici e delle riforme del mercato del lavoro

- **Aumento della domanda di welfare** (invecchiamento della popolazione, quindi maggiore spesa sanitaria)
- **Aumento della spesa assistenziale** per un mercato del lavoro che esprime **maggiore esigenza di protezione** (eccessivi aumenti di **flessibilità**, carriere **intermittenti**, **precarietà**)
- **Allargamento dei divari** reddituali e contributivi **uomini/donne**, ampliamento del dualismo **Centro-Nord e Sud**
- **Diseguaglianze** retributive e contributive che si riproducono in quelle **pensionistiche**
- **Redistribuzione «perversa»**: chi guadagna meno vive anche meno

Le politiche demografiche e di conciliazione

- Vari interventi negli ultimi anni, ultimo l'**Assegno unico**
- Molto resta da fare, anche perché le politiche demografiche hanno effetti molto lenti. Tra le politiche necessarie:
 - Politiche **migratorie** più **fluide e selettive**
 - Disponibilità e accessibilità **asili nido**
 - **Conciliazione famiglia-lavoro** (ad es. smart working)
 - **Congedo di «paternità»** obbligatorio e più lungo
 - Agevolazione **contribuzione delle madri** e **uscita anticipata; decontribuzione** per donne al **rientro** dalla maternità



Gli squilibri nelle Gestioni dei lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, CDCM)

- **Continua decrescita del numero di assicurati**
- **Aumento della valutazione dei crediti non esigibili**

Politiche auspicabili:

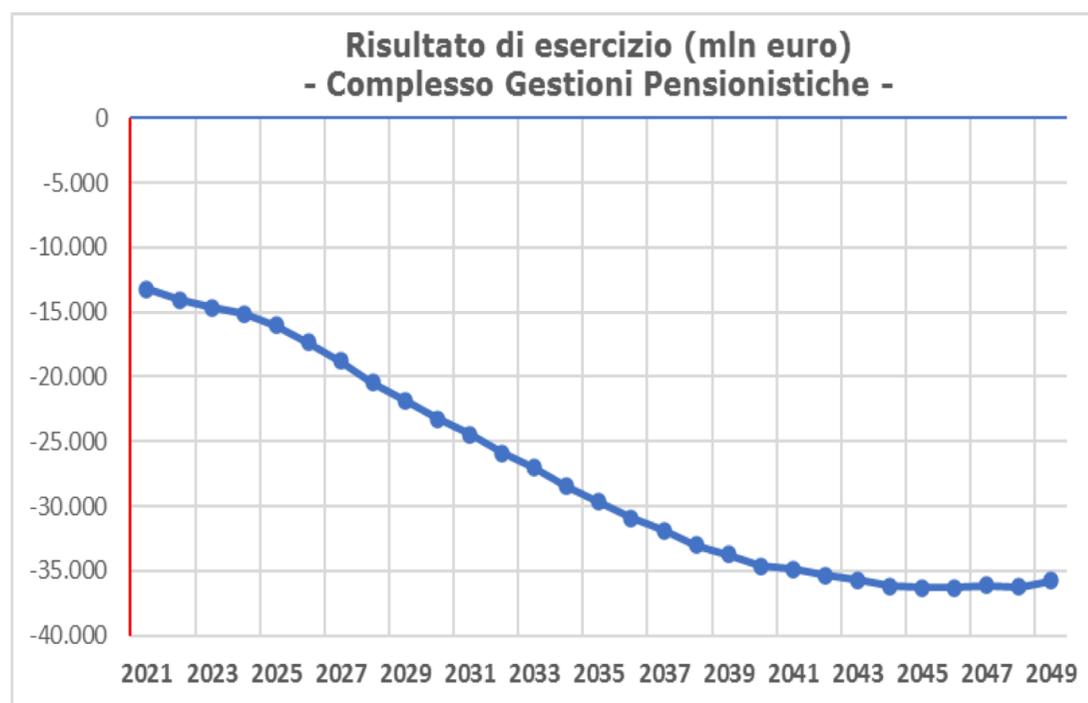
- **Misure di sostegno alle attività autonome**
- **Evitare uscite anticipate** se non in situazioni di **reale prossimità** ai requisiti ordinari

Le uscite anticipate sono attualmente permesse tramite l'**indennizzo attività commerciali**, che prevede **516 euro al mese** fino alla **pensione di vecchiaia ai commercianti** che **chiudono definitivamente** la loro attività avendo compiuto **62 anni, se uomini, e 57 anni, se donne**, con almeno **5 anni** di contributi.

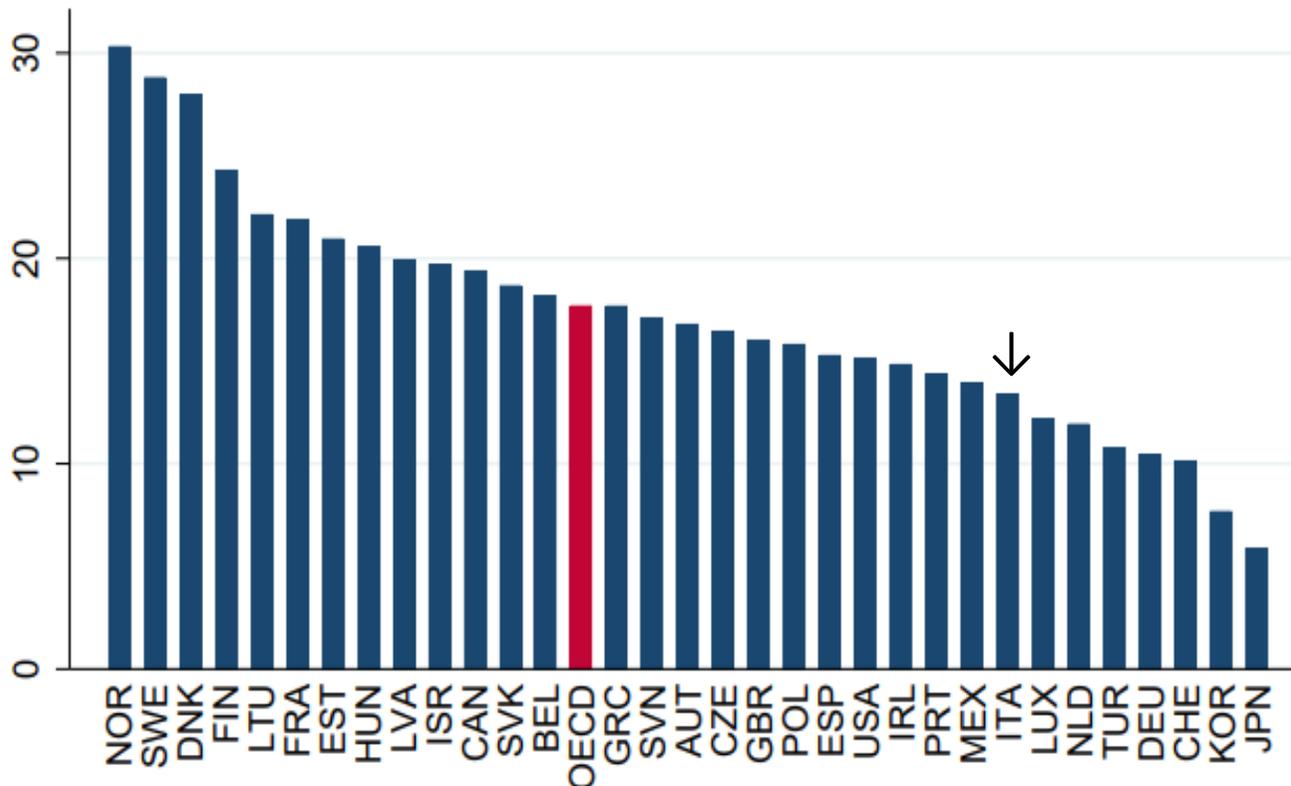
Gli squilibri nelle Gestioni dei dipendenti pubblici

- Il grafico evidenzia un **serio disavanzo strutturale**.
- Per invertire la rotta occorrerebbe un'**inversione di tendenza nell'occupazione** molto forte, nell'ordine del **4% annuo della forza lavoro pubblica** nei **prossimi 15 anni**, volta da una parte a rimpiazzare le uscite nei prossimi anni, e dall'altra ad aggredire il disavanzo accumulato.
- Accessi e criteri ancora differenziati

2. Risultato di esercizio Gestione pubblica



Dimensione del settore pubblico nei paesi OCSE

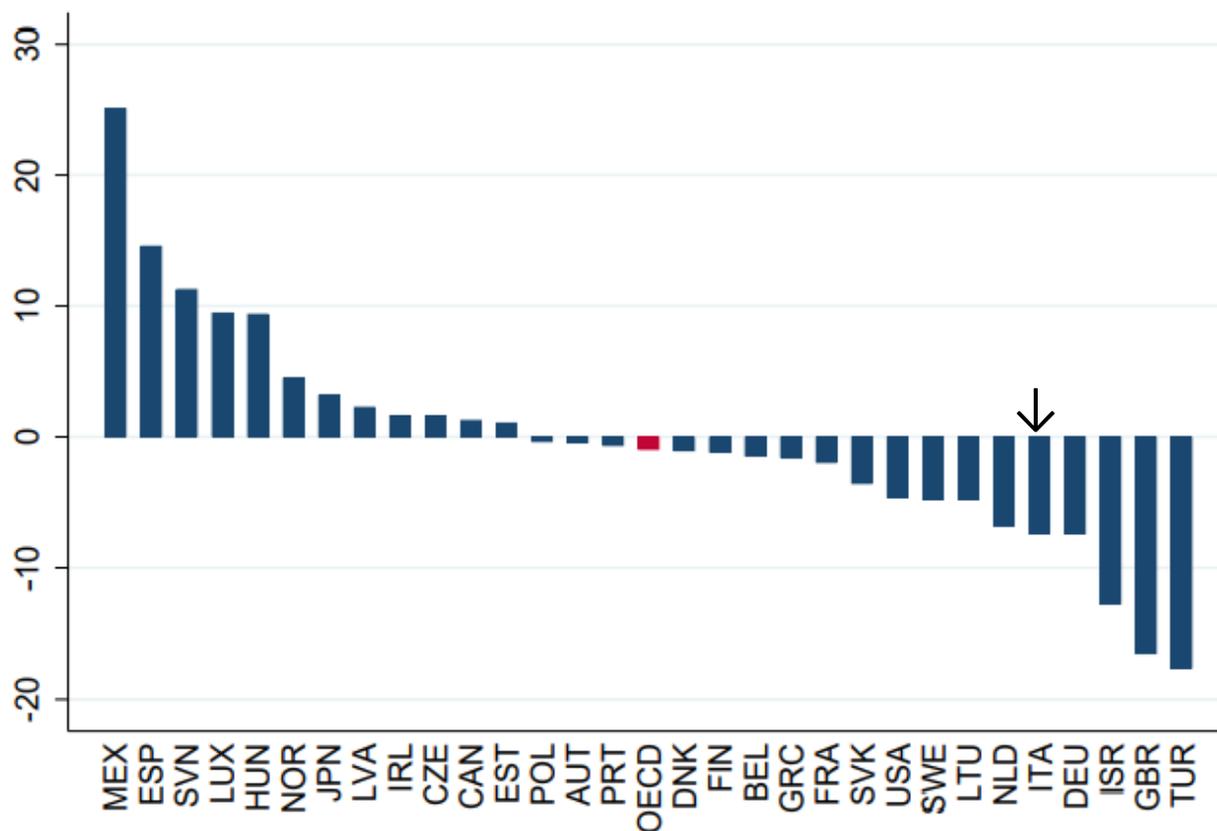


Occupazione AP come percentuale dell'occupazione totale, 2017 (OCSE, 2019)

Nel 2017 il settore pubblico nei paesi OCSE impiegava in media il 17,9% dei lavoratori.

Grande variabilità: 30% nei paesi scandinavi, 6% e 7.6% in Giappone e Corea. Italia circa 15%.

Variatione dell'occupazione nel settore pubblico nei paesi OCSE



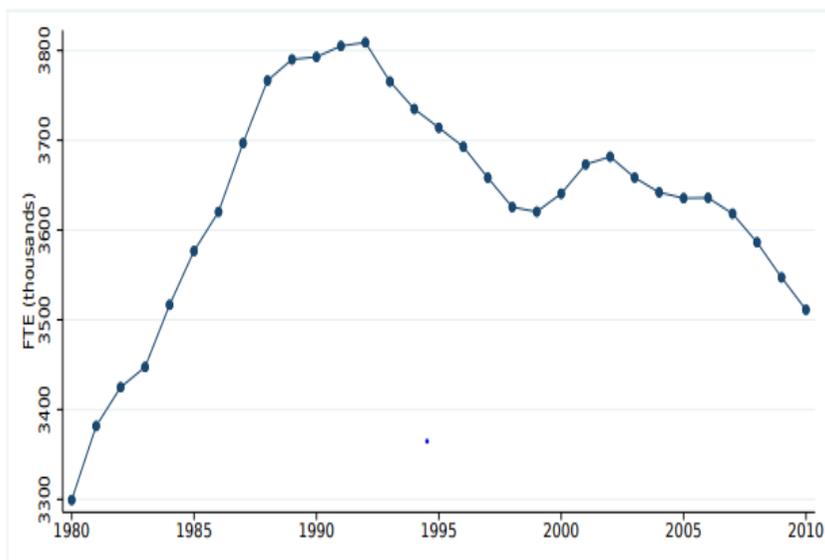
Variatione (%) dell'occupazione nel settore pubblico come percentuale dell'occupazione totale 2007-2017 (OCSE, 2019)

Mentre la dimensione del settore pubblico nei paesi OCSE nel decennio 2007-2017 è rimasta stabile.

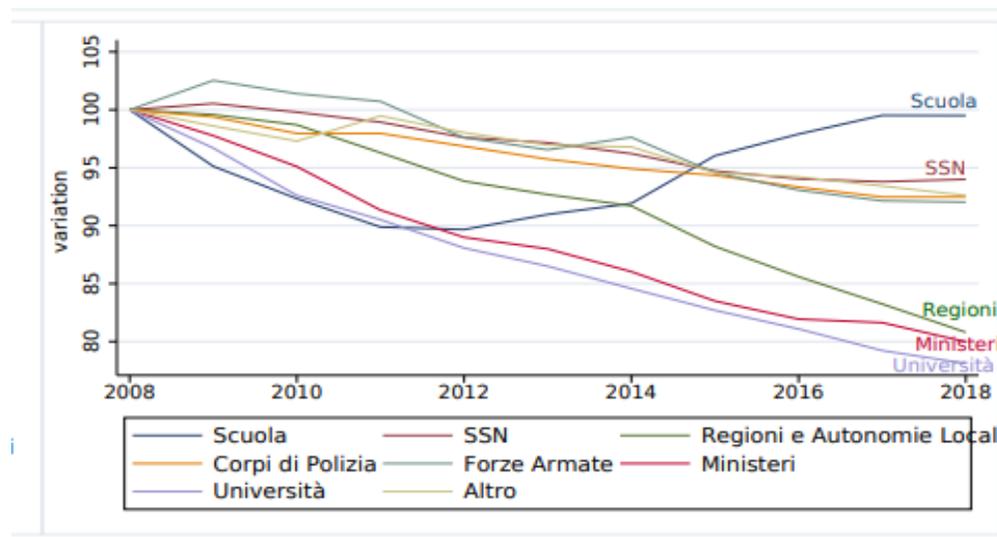
In si è assistito a una forte contrazione, corrispondente ad una riduzione del 7,4% dell'occupazione, una tra le più significative tra quelle registrate nell'area O↓CSE.

Variazione e composizione dell'occupazione nel settore pubblico in Italia

Il trend negativo dell'occupazione nel settore pubblico italiano incomincia già a partire dai primi anni novanta e non ha sostanzialmente cambiato tendenza anche in periodi di crescita dell'occupazione nel settore privato (2001-2008).



Occupazione nel settore pubblico, Italia 1980-2010 (dati Istat, Rizzica, 2020)



Composizione al 2018 e variazione dell'occupazione nel settore pubblico 2008-2018 (RGS, Rizzica, 2020)



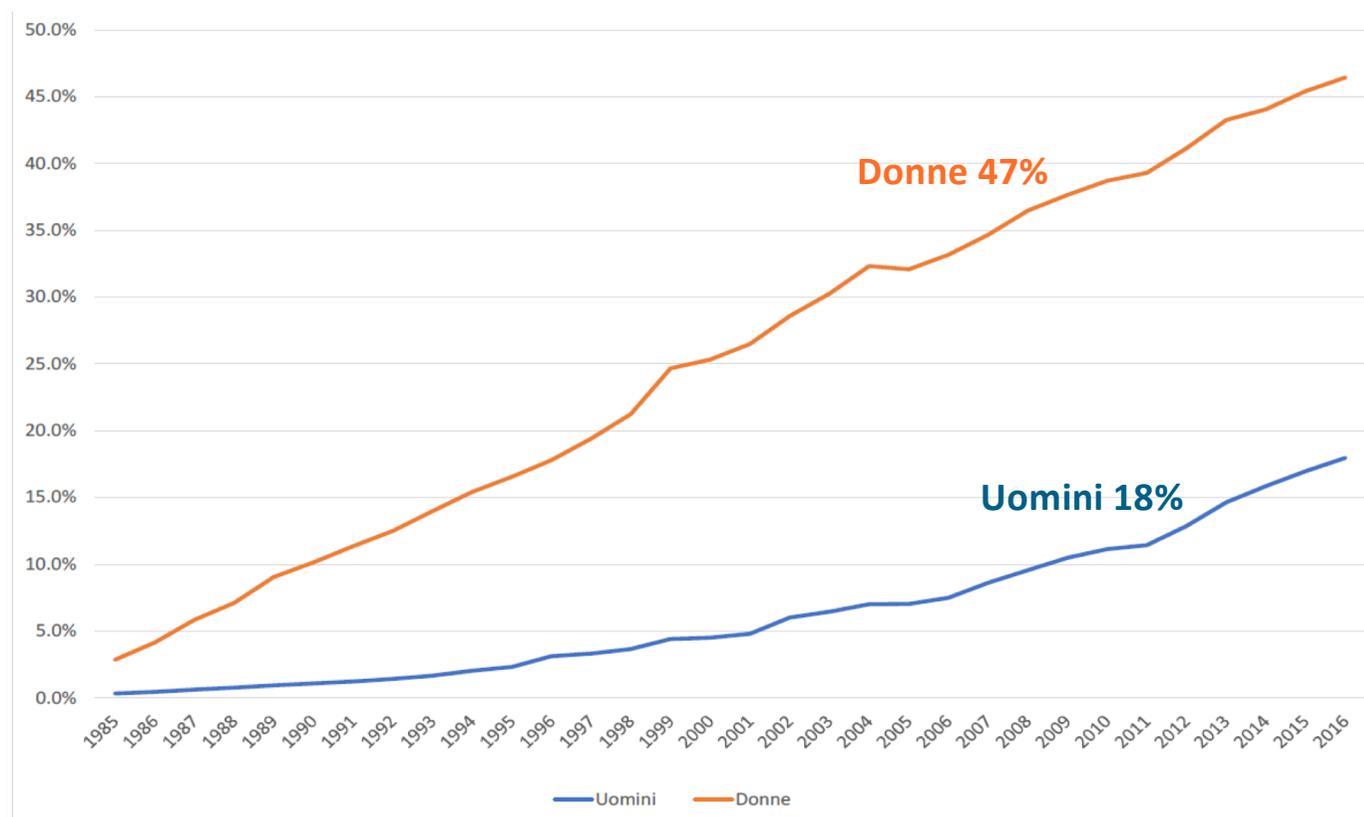
Sistema di welfare e mercato del lavoro

- Il sistema pensionistico è uno **specchio dei problemi strutturali del mercato del lavoro** e, più in generale, del sistema produttivo
- Tra questi, la **base imponibile**: circa **3,5 milioni di lavoratori irregolari** che non versano, ma che prima o poi beneficeranno di varie forme pensionistiche (ad es. assegno sociale / invalidità)
- Il problema dei **giovani**: investire su scolarizzazione, occupazione, abitazione. Favorire una più precoce uscita dal nucleo d'origine.
- Occorrerebbero **sgravi contributivi selettivi**, partecipazione femminile e politiche di incoraggiamento come il **riscatto gratuito della laurea** e di periodi di formazione

I cambiamenti nel mercato del lavoro italiano

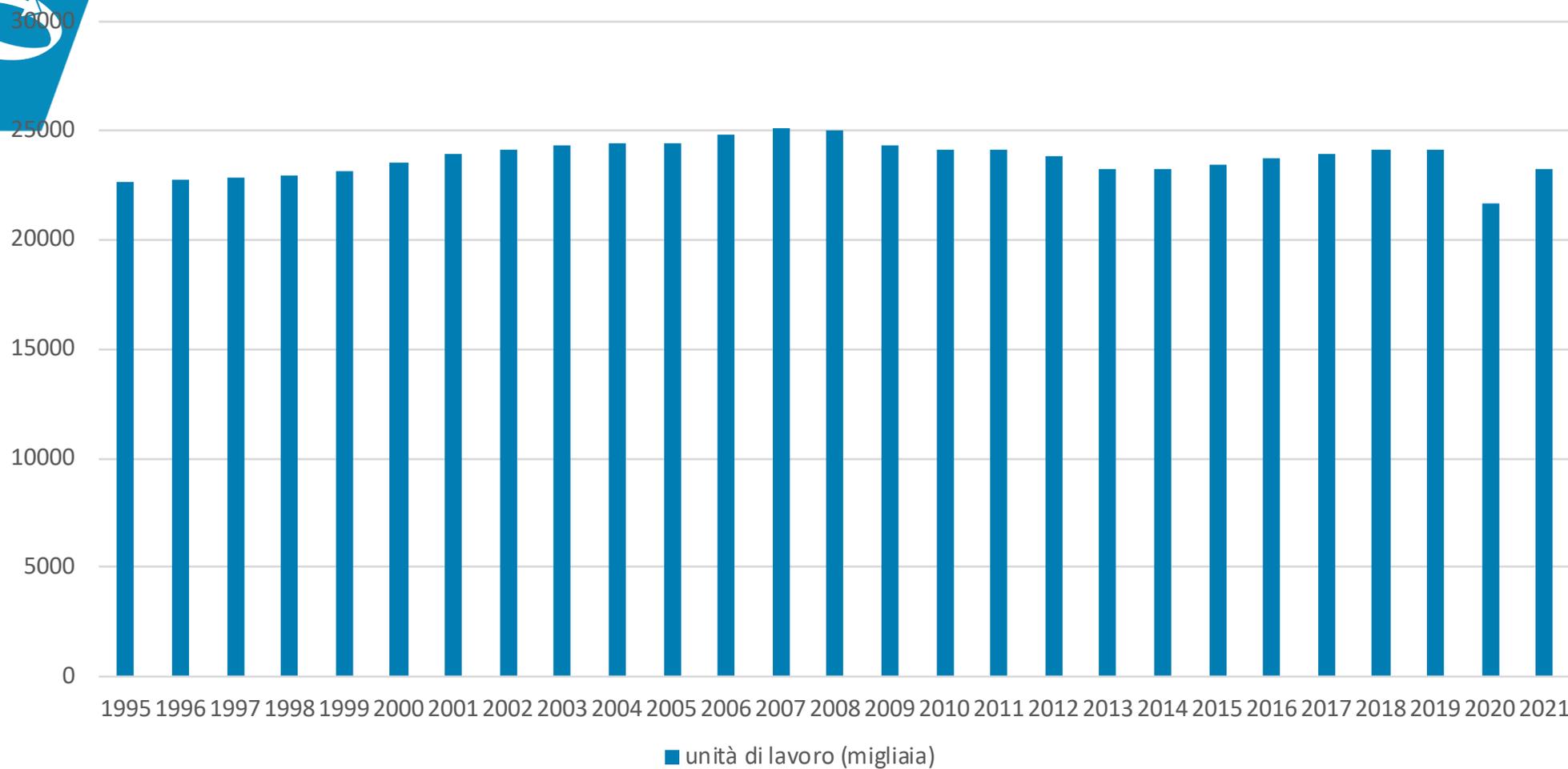
Quota occupati lavoratori part-time, per genere. Fonte: INPS

- Negli ultimi decenni le **componenti femminile e giovanile** sono **aumentate**, ma in **occupazioni marginali e scarsamente retribuite**
- Diffusa e crescente **l'occupazione part-time**, tra le donne, spesso di natura **involontaria**
- **Media UE: 18%**





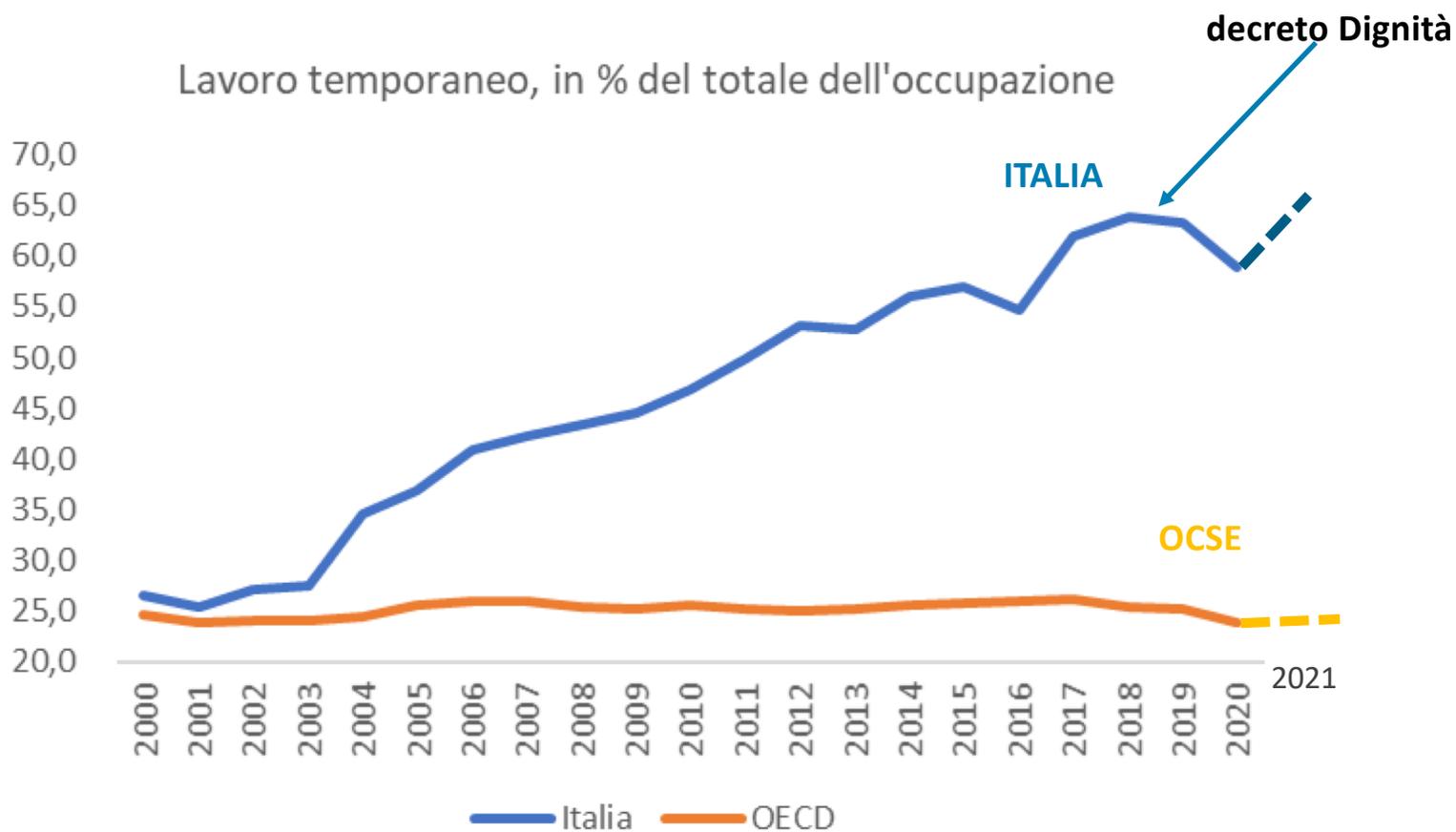
OCCUPAZIONE: Unità di lavoro, Italia 1995-2021



I cambiamenti nel mercato del lavoro italiano – Il fenomeno dei «working poor»

- Profondi cambiamenti negli ultimi tre decenni
- È **aumentata la quota** dei lavoratori **part-time** (è pari al 30% nel settore privato, 45% tra le donne)
- È aumentata l'incidenza del **tempo determinato** (circa il 20%, soprattutto tra le donne) – ferma restando **l'inversione di tendenza** dovuta al «**Decreto dignità**»
- È cresciuto il fenomeno dei cd. «**working poor**», coloro che guadagnano **meno del 60% del reddito mediano**
- Fenomeno più concentrato tra i **giovani**, tra le **donne** e al **Sud**

L'occupazione a termine giovani 15-24: oltre metà a termine



Fonte: OCSE

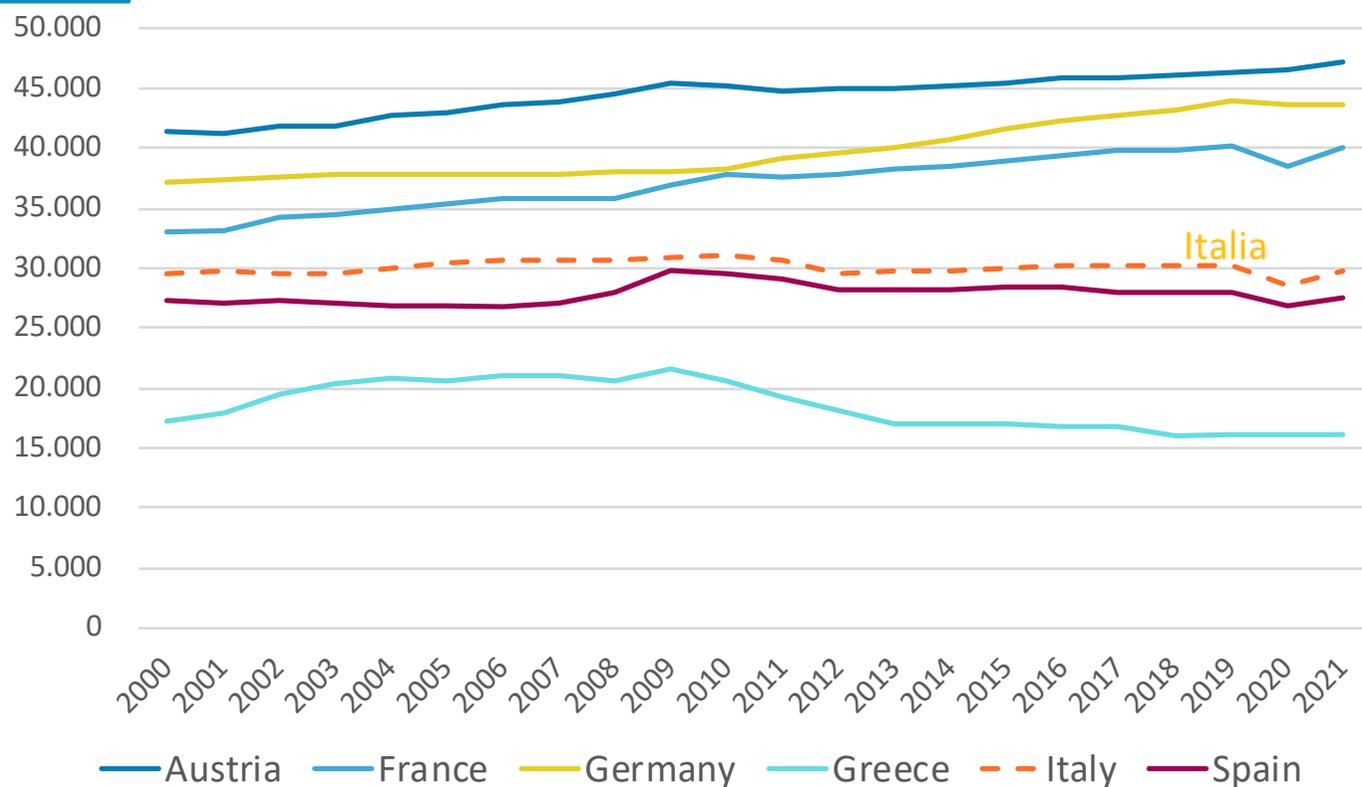


I cambiamenti nel mercato del lavoro italiano – Sviluppo digitale e nuovi lavori

- Dati Inps rivelano che il rischio di **povertà lavorativa** era il **26% nel 1990** e **salito al 32,4% nel 2017**
- Si estende l'area del **lavoro atipico**, caratterizzata da contratti a tempo determinato, **inquadramento dubbio**, **abusi** (soprattutto nella cd. «**gig economy**» e negli altri settori in cui la vigilanza ispettiva è complessa)
- Lo **sviluppo digitale** ha creato nuove categorie di lavoratori, **non solo i «rider»**, ma tutti quei lavoratori legati ai **servizi online**, per i quali si è cercato di rafforzare le tutele con il d.l. 101/2019

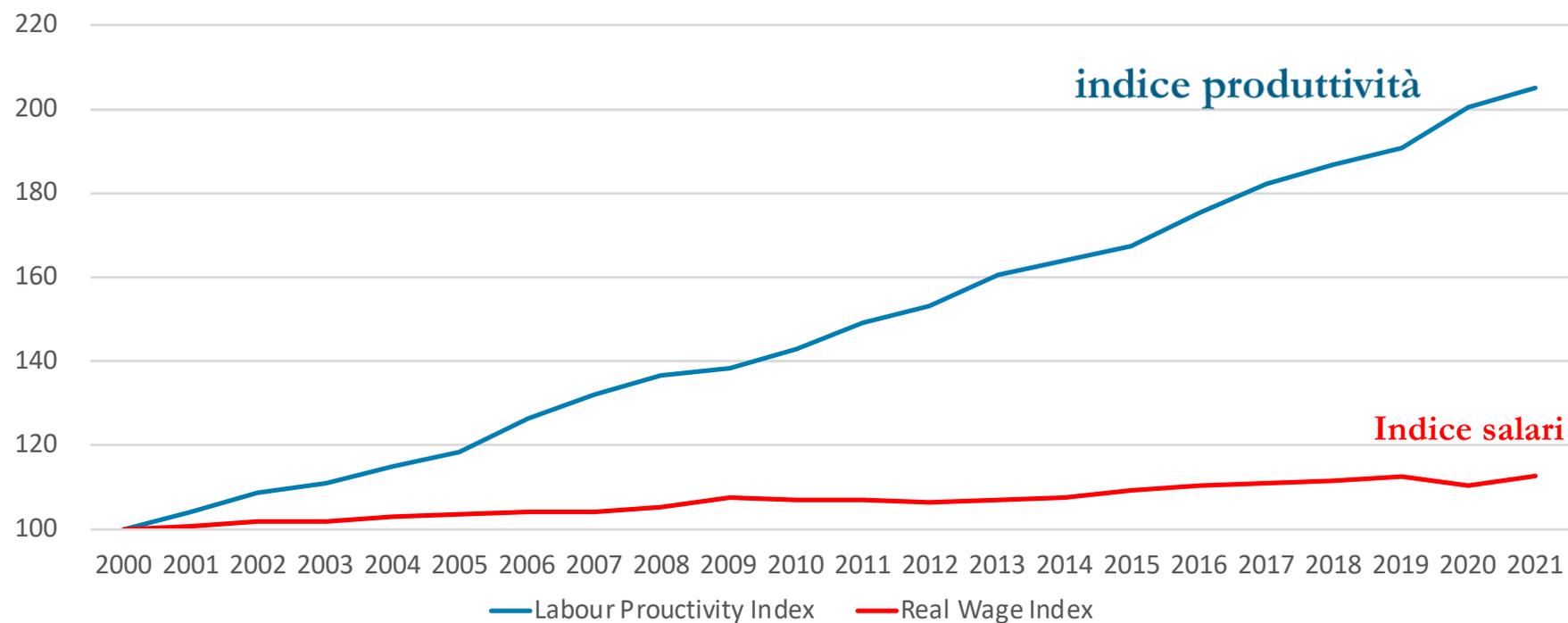
Salari reali, euro prezzi correnti. Fonte: OCSE

La necessità di una legge sul salario minimo, come da dir UE



- La pandemia ha evidenziato **dualismo e segmentazione** del mercato del lavoro: divari di **genere** e **generazionali**, polarizzazioni reddituali, differenze di **rappresentanza**
- La **soluzione non** può essere **ridurre le protezioni** a chi le ha, ma **aumentare** quelle degli svantaggiati
- Primo passo: il **salario minimo**.
- Per anni esigenza trascurabile in Italia data la forte contrattazione collettiva. Col tempo **indebolimento** del **CCNL** ed emersione di **contratti pirata**
- Oggi, in assenza di una legge sulla rappresentanza, INPS e CNEL registrano oltre **1000 contratti vigenti**.
- **salari stagnanti** da tre decenni.
- **Salari bassi → pensioni basse**

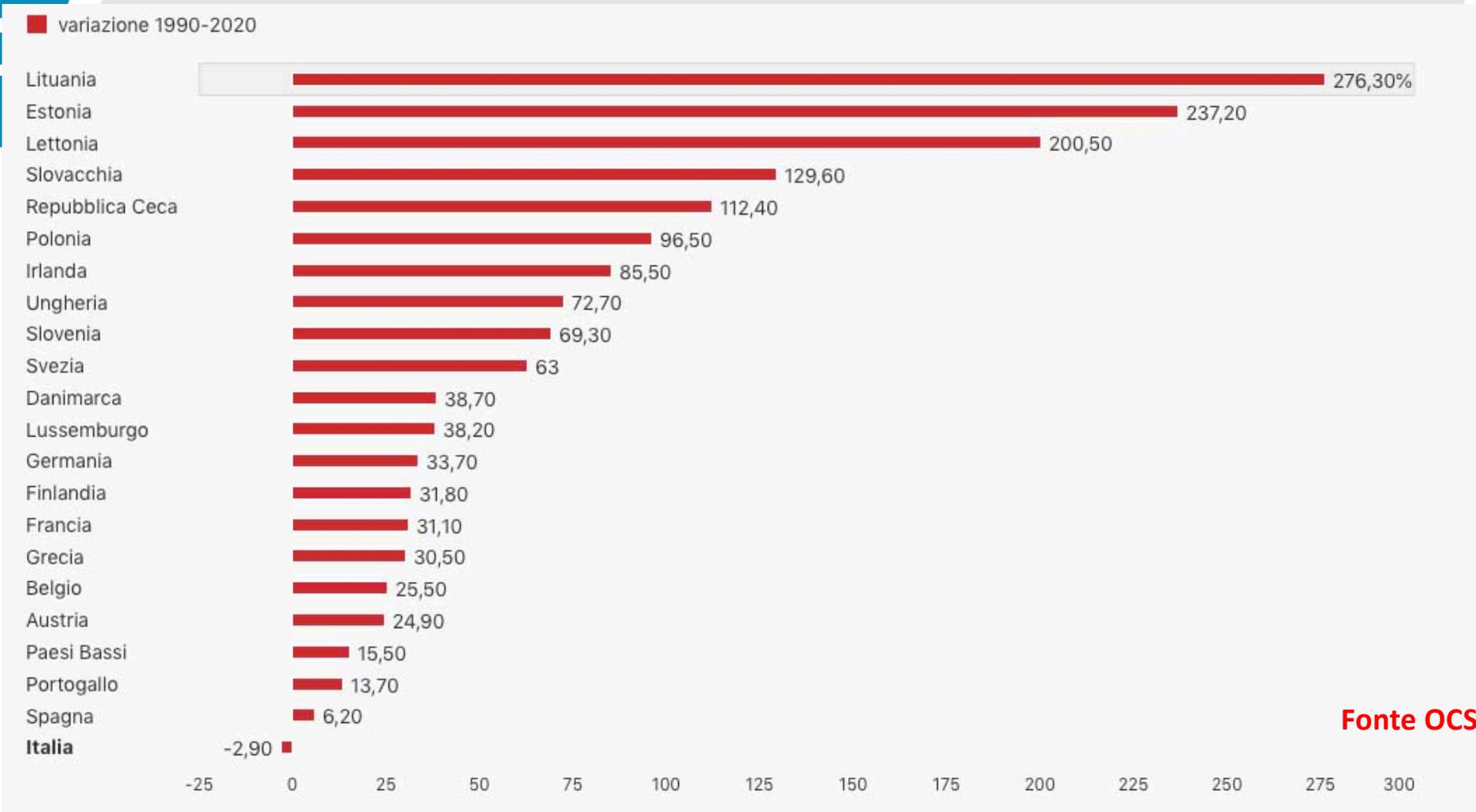
Compressione salari (media Eurozone). Fonte: OCSE



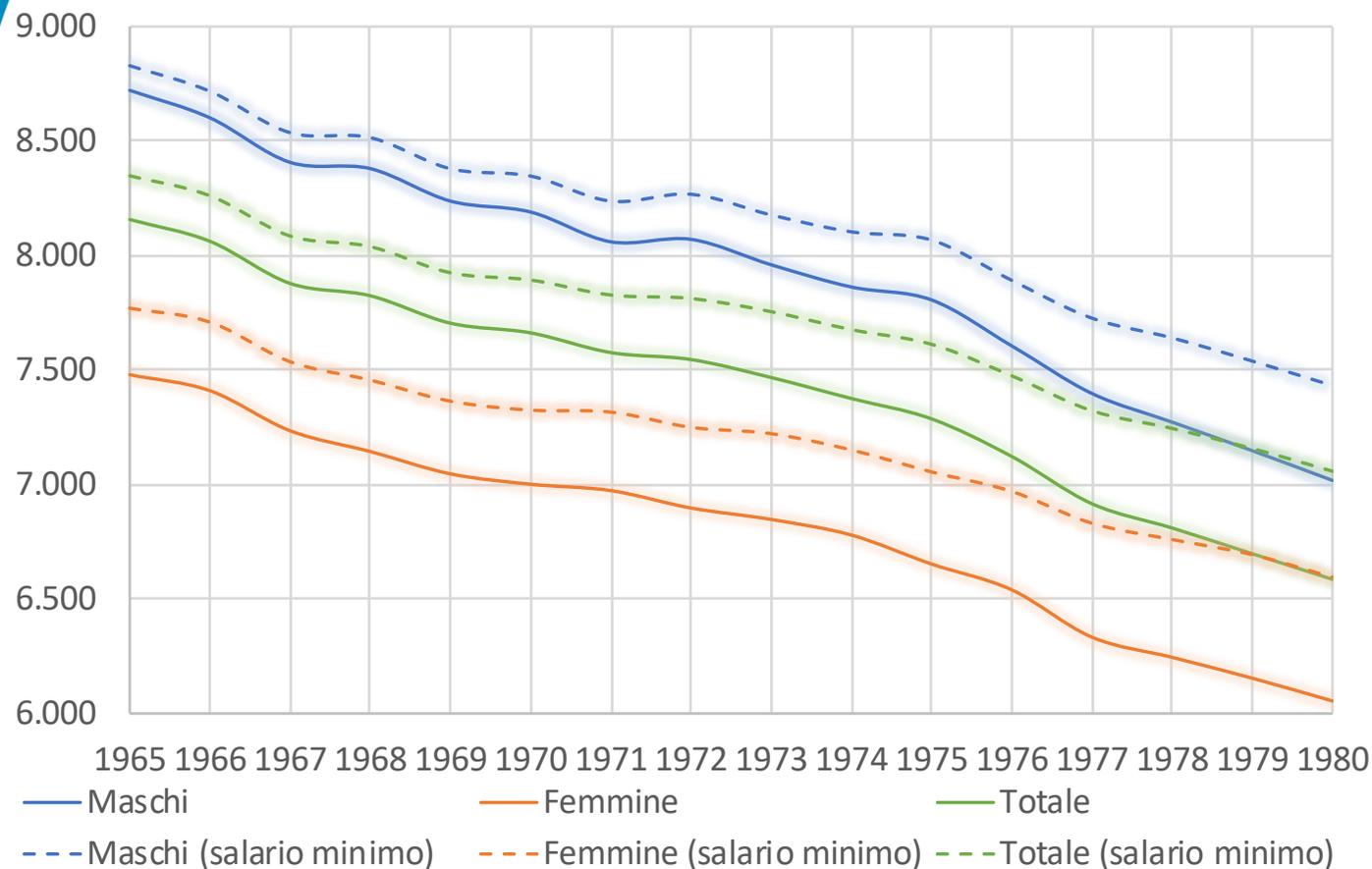
real wage index (2021 Constant prices and NCU), it is a weighted average (by population) of the national index of the following countries: Austria, Belgium, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Netherlands, Portugal, Slovenia, Spain.



Variazione salari reali in Europa 1990-2020



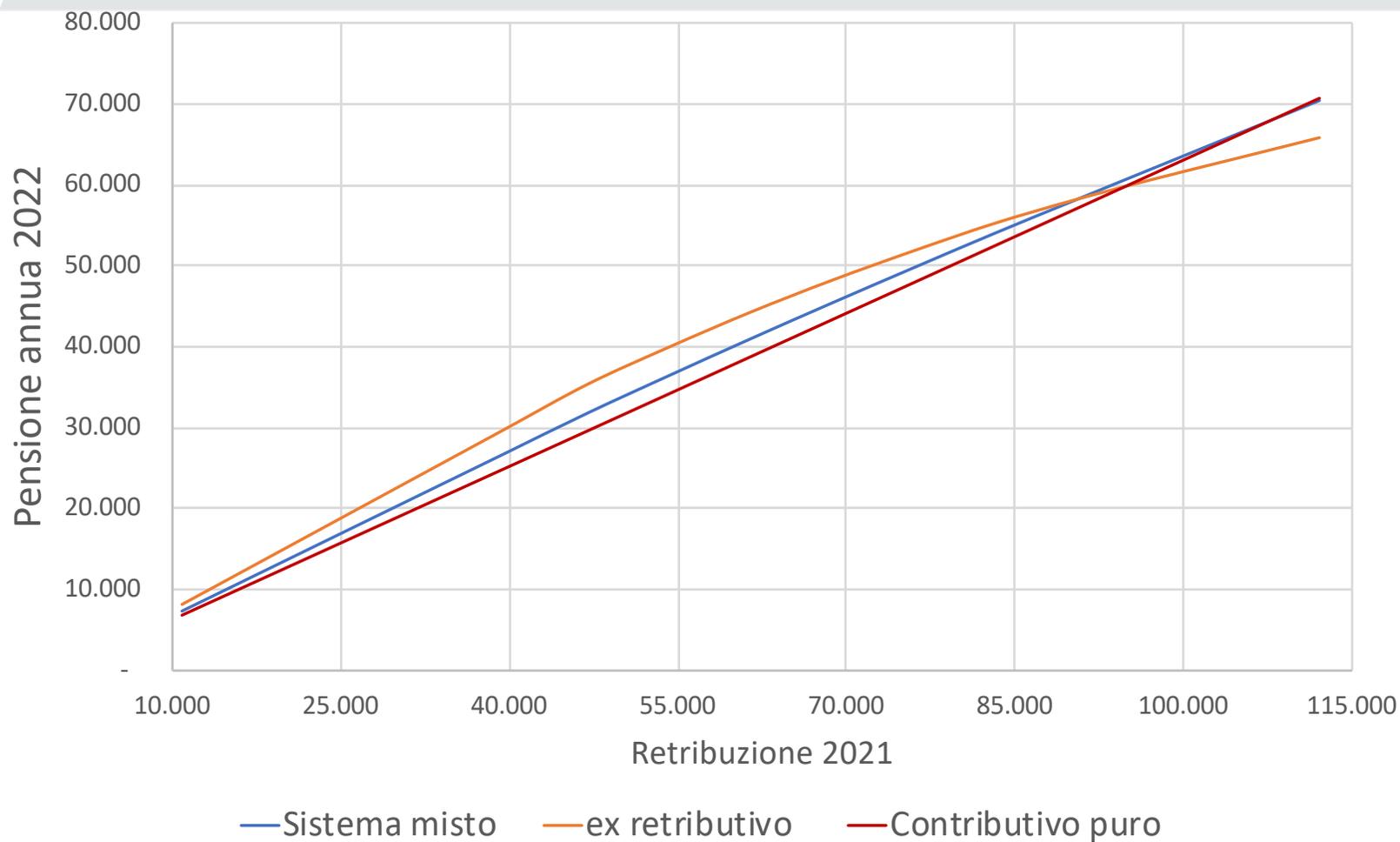
Montante pensionistico medio annuo rivalutato con e senza l'applicazione di un salario minimo



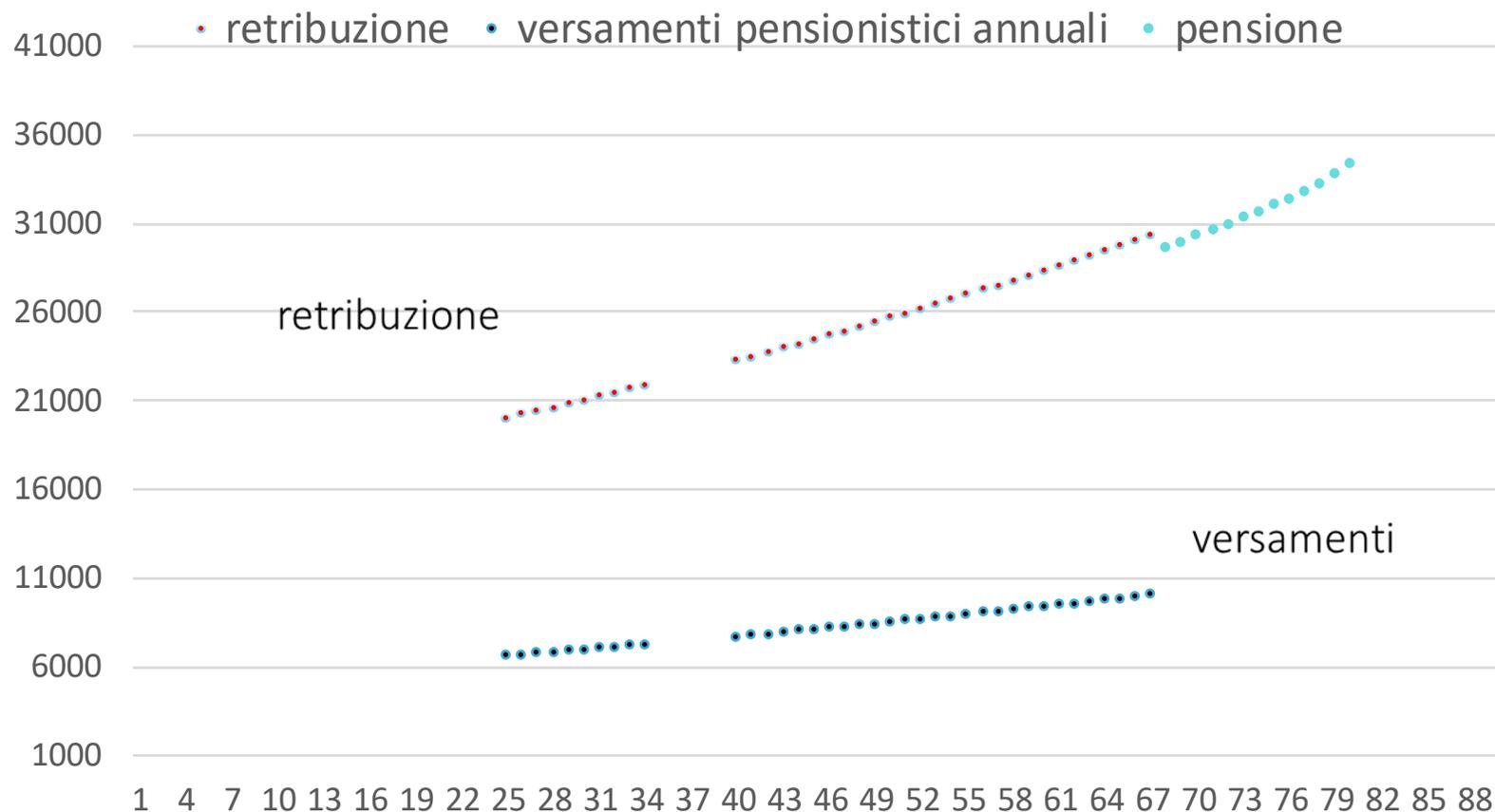
- età d'ingresso in assicurazione compresa tra 16 e 25 anni

- rivalutato al 1/1/2020 riferito ai primi 15 anni di carriera per anno di nascita

Età al pensionamento 67 anni e 38 anni di anzianità contributiva: simulazione



Vita lavorativa e pensionistica - con 5 anni di interruzione



Rapporti di lavoro al di sotto di 3 soglie minima di retribuzione oraria

(9€ non comprensiva di 13ma)	€ 9	€ 8,5	€ 8
Dipendenti Privati	25.9%	18.9%	12.1%
Operai agricoli	39.1%	32.0%	24.4%
Domestici	69.7%	63.1%	55.7%
Incidenza Totale	28.9%	21.9%	15.0%
Importo totale salari sotto soglia (Dipendenti)	7,52 MLD	4,74 MLD	2,78 MLD

4,5 milioni sono i lavoratori sotto la soglia di 9 euro lordi l'ora
 Un terzo sono i lavoratori con salari sotto 1000 euro netti\mese
 22% sono i lavoratori sotto 780 euro netti\mese

11 idee di policy

1. Invertire la **scarsa dinamica demografica**, sostenendo anche **economicamente** famiglie con figli, incrementando la disponibilità e l'accessibilità degli **asili nido**, e favorendo la **conciliazione lavoro-famiglia** (ad es.: **smart working**). Rafforzare lo sconto contributivo per l'accesso a pensione, pari a 4 mesi per ogni figlio nel contributivo, portandolo ad **1 anno**.
2. **Rafforzare e prolungare il congedo di paternità obbligatorio** e introdurre uno **sgravio contributivo** di **3 anni** per le donne madri che **rientrano in azienda** dopo il parto, **combattendo** così il cosiddetto fenomeno delle "**dimissioni in bianco**" e anzi **incentivando** così le **assunzioni di donne**
3. Rafforzare il **pubblico impiego**, che sconta **10 anni di blocco del turn over**, con una forte **ripresa delle assunzioni**, costante per i prossimi 10 anni, rivedendo, dove possibile, anche i meccanismi che consentono ancora **situazioni differenziate e privilegiate di accesso a pensione** per i dipendenti pubblici.
4. Rivedere le **regole relative ai lavoratori autonomi**, costantemente in uscita, con pochi ingressi nel mercato del lavoro, con accompagnamenti anticipati a pensione che durano anche 10 anni rispetto all'età pensionabile di 67 anni.
5. Introdurre **sgravi contributivi selettivi** per le aziende e politiche di **incoraggiamento verso giovani**, quali il **riscatto gratuito della laurea** e di **periodi di formazione**

11 idee di policy

6. **Pensione di garanzia**, come pensione di base che nel regime contributivo, in assenza dell'integrazione al minimo, possa **evitare di ridurre in povertà** soggetti con **carriere discontinue** e **lavori precari** e, quindi, con un **montante contributivo insufficiente**.
7. **Politiche del lavoro** volte a favorire **l'incremento della base imponibile** con una più incisiva **lotta alla evasione** e **all'elusione contributiva**, attraverso la costruzione di **indicatori di affidabilità contributiva** e il rafforzamento della **vigilanza documentale**, e la penetrazione dei dati che possono essere oggi costruiti attraverso **sofisticata analisi** e **intelligenza artificiale**, contemperando il **rispetto della privacy** con la **lotta alle frodi** e **all'evasione**.
8. **Salario Minimo**.
9. Valutare **altre fonti di contribuzione** da applicare alle **aziende** e alle **corporation del web**, con bassa intensità di lavoro ed alta intensità di capitale e utilizzo di nuove tecnologie. Oggi **quota salario in decrescita**. C'è bisogno di ripensare i **meccanismi di finanziamento** di base del sistema pensionistico al fine di garantirne la **piena sostenibilità**

11 idee di policy

10. Azioni e strategie di **domanda**, soprattutto nel **Sud**, volti ad incrementare gli **investimenti pubblici e privati** e ad allargare la **domanda di lavoro**. **Allargamento** della **base contributiva**, aumento dei tassi di **partecipazione**, soprattutto **femminili**, e **contrasto al lavoro nero**. Concentrare maggiormente **investimenti** e politiche pubbliche al **Sud** per riequilibrare il **divario**, anche tramite **assunzioni nel pubblico impiego**, in vista dell'attuazione del **PNRR**.

11. Maggiore **flessibilità** nell'accesso alla **pensione anticipata**, sulla base della **gravosità**. Transizione più veloce al regime contributivo compensata da maggiore flessibilità nelle uscite. In questo contesto, proposta di **anticipazione pensionistica contributiva a 63 anni** con assegno solo per la quota contributiva, con almeno 20 anni di lavoro, rimanendo la **parte retributiva** liquidata a **67 anni**.



Mercato del lavoro e sostenibilità del sistema pensionistico
Indicazioni di policy