

# UNA IPOTESI DI DECONTRIBUZIONE PENSIONISTICA PER COSTRUIRE IL *MULTIPILLAR*

## *Ragioni e Quantificazioni*

---

In Italia, l'aliquota di contribuzione obbligatoria al sistema pensionistico pubblico per il lavoro dipendente è alta, il 33% della retribuzione annua lorda, di cui 8-9 p.p. a carico del lavoratore e 24-25 p.p. a carico dell'impresa. La maggior parte del cuneo sul lavoro dipendente (differenza tra costo del lavoro per l'impresa e retribuzione netta per il lavoratore) è costituita dai contributi pensionistici (oltre il 70%).

Una contribuzione così elevata è all'origine, assieme al processo di invecchiamento della popolazione, dell'altrettanto elevata incidenza sul Pil della spesa pensionistica: nel 2015 oltre il 15%, per poi ripiegare a circa il 14,5% nel 2030, risalire al 15,5% nel 2050, e infine iniziare a convergere verso il 14% per il 2060. Livelli che, senza interventi strutturali, continueranno ad assorbire, come già oggi avviene, la maggior parte della capacità del finanziamento pubblico a ripartizione (il *paygo*), facendo inevitabilmente mancare risorse a quegli istituti di *welfare* di cui l'Italia manca: sostegni alle famiglie, prestazioni per i diversamente abili, servizi per la conciliazione vita-lavoro, assistenza ai non autosufficienti, promozione e mantenimento del capitale umano, sistema di ammortizzatori contro la disoccupazione e per la reintroduzione a lavoro, etc.. Si tratta di istituti che non possono fare a meno del finanziamento a ripartizione date le loro caratteristiche redistributive, ma che, oltre alla finalità equitativa e sociale, svolgono un ruolo importante anche per la stabilità del sistema economico e per la crescita.

Nonostante l'alto sforzo contributivo richiesto al lavoro dipendente, se nulla cambia le pensioni future saranno anche relativamente basse, conseguenza del basso tasso di crescita del Pil (grandezza che incide tanto nel sistema di calcolo contributivo ad accumulazione nozionale), delle basse retribuzioni (sia la prima che quelle durante la progressione di carriera), dell'ingresso spesso tardivo nel mondo del lavoro, e della vita lavorativa che sempre più difficilmente si svolgerà per intero all'intero di rapporti di lavoro dipendente regolare.

Un vero e proprio paradosso del nostro *welfare*: incentrato e squilibrato sul capitolo pensioni e, ciò nonostante, incapace di offrire controprestazioni adeguate. E senza adeguate controprestazioni, le contribuzioni pensionistiche assumono natura fiscale, di imposizione sui redditi; con il conseguente

effetto di disincentivo, da un lato, per il lavoratore alla qualità e alla produttività delle sue mansioni/opere e, dall'altro, per l'impresa ad assumere capitale umano specializzato e a fare gli investimenti in dotazioni e infrastrutture per valorizzarlo.

Per il peso che la contribuzione pensionistica ha nel cuneo sul lavoro dipendente, il dibattito che recentemente si è riaperto sulla necessità di ridurlo, verso livelli compatibili con un normale e positivo funzionamento del mercato del lavoro e dell'economia, può essere *tout court* riferito alla necessità di riformare il sistema pensionistico. Va spezzato quel circuito vizioso che, partendo da un ricorso eccessivo al finanziamento a ripartizione, genera effetti depressivi su occupazione e produzione, così creando ulteriori problemi sul fronte del finanziamento del *welfare system*, oltre ovviamente alle conseguenze più ampie della mancata crescita e dell'impovertimento dei redditi.

Negli ultimi 10-15 anni, la risposta a questo circuito vizioso è consistita nell'introduzione di forme contrattuali diverse da quella del lavoro dipendente regolare (la categoria dei parasubordinati, con le sue varianti interne), dotate di caratteristiche di maggior flessibilità e soggette a oneri contributivi pensionistici inferiori. Le nuove forme di rapporto di lavoro hanno avuto, in effetti, il loro sviluppo, ma il problema di occupazione e produttività non è stato risolto. Per di più, dall'anno della loro prima introduzione si è assistito a una continua levitazione delle aliquote di contribuzione pensionistica, che di questo passo raggiungeranno presto il livello del lavoro dipendente regolare. Ci si sta muovendo in direzione opposta a quella della riduzione del cuneo: non lo si tocca e, nel contempo, altre categorie di lavoratori, sorte proprio con la finalità di avere un carico contributivo più leggero, vengo mano mano equiparate al livello più elevato di contribuzione.

Tra l'altro, sono proprio le difficoltà dell'occupazione regolare a favorire l'uso distorto dei rapporti contrattuali flessibili. In condizioni più prossime alla piena occupazione, o comunque in condizioni di minor disoccupazione soprattutto giovanile, i contratti flessibili sarebbero apprezzati di più dalle imprese, proprio perché offrono un "servizio" in più, importante per adattare la produzione alle oscillazioni stagionali o cicliche, per tenere elevata la capacità di reazione della filiera produttiva ai cambiamenti esterni. Invece è accaduto esattamente il contrario, con le retribuzioni dei contratti flessibili significativamente inferiori a quelle del lavoro regolare, tenute basse dalle perduranti difficoltà occupazionali e dal divario tra offerta e domanda di lavoro.

Qualunque ipotesi di riduzione degli oneri contributivi al pilastro pensionistico pubblico non può non partire da una quantificazione del costo per le finanze pubbliche. Minori contributi obbligatori significano, infatti, minori risorse per finanziare le pensioni già in erogazione, con la conseguente necessità di reperire fonti alternative a natura strutturale.

Utilizzando il *database* dell’Inps, è possibile calcolare la *tax expenditure* di una scelta di *policy* così strutturata:

- una riduzione della contribuzione al primo pilastro pensionistico per 8 p.p. (da 33 a 25%);
- di questi: quattro punti di sgravio lato lavoratore dipendente, e quattro lato datore di lavoro;
- come platea di riferimento, tutto il lavoro dipendente (privato e pubblico), sia a tempo indeterminato che a tempo indeterminato (sia *full time* che *part time*);
- i quattro punti di sgravio lato lavoratore diventano maggior retribuzione lorda, regolarmente assoggettata ad Ire secondo l’aliquota marginale<sup>1</sup>;
- i quattro punti lato datore di lavoro si traducono in minor costo del lavoro, con conseguenti effetti sia sull’Ires che sull’Irap<sup>2</sup>;
- le fasce di età che potrebbero essere coinvolte sono quelle tra i 15 anni (inclusi) e i 40 (esclusi);
- le computazioni sono svolte separatamente per 5 fasce di età: <=19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39;
- viene considerato anche l’aggregato complessivo, relativo alla fascia di età 15-39 (estremi inclusi).

Il primo anno di applicazione, un intervento siffatto porterebbe minori introiti contributivi (corretti per gli effetti su Ire, Ires e Irapp, *cf.* allegato con elaborazioni) per circa 7.5 miliardi di Euro se applicato a tutti i lavoratori dipendenti al di sotto di 40 anni. Se l’applicazione riguardasse quelli al di sotto dei 35 anni, l’ammancio sarebbe di 4.6 miliardi; di 2.3 miliardi se la platea fosse quella al di sotto dei 30 anni; 800 milioni al di sotto dei 25 anni; 60 milioni al di sotto dei 20 anni.

Si tratta di un dato statico, basato sulle condizioni dell’occupazione nel 2010 (il più recente disponibile con lo spaccato per fasce di età e corredato dai monti retribuzione). Al fine di interrogarsi sulle fonti alternative per dare certa e stabile copertura alla *tax expenditure*, bisognerebbe tener presente i seguenti punti:

- (1) La riduzione di contribuzione avverrebbe, ovviamente, assieme ad una equivalente riduzione delle promesse pensionistiche pubbliche, in ossequio alle regole di computo del sistema contributivo ad accumulazione nozionale (il “Dini”);

---

<sup>1</sup> Il *database* dell’Inps permette anche il calcolo delle retribuzioni lorde medie per fasce di età. L’aliquota marginale può esser simulata.

<sup>2</sup> Si applica sempre l’aliquota Irapp normale del 3.9%. Nella realtà, per le Pubbliche Amministrazioni, l’aliquota è più elevata. Secondo le ultime modifiche apportate all’Irapp, questa imposta è adesso interamente deducibile ai fini Ires.

- (2) La copertura con fonti alternative dovrebbe considerare un periodo di transizione abbastanza lungo, sino a quando non vanno ad esaurimento tutte le pensioni maturate secondo le correnti aliquote contributive;
- (3) A seconda delle disponibilità per la copertura, si può dimensionare la platea degli interessati dalla riforma. Se si facesse riferimento ai giovani al di sotto di 30 anni, la *tax expenditure* si ridurrebbe significativamente (2.3 miliardi di Euro) rispetto all'ipotesi massimale di platea degli *under 40* (7.5);
- (4) Qualunque miglioramento dell'occupazione regolare, stimolato dalla decontribuzione rispetto ad un tendenziale in corso che è di deterioramento, porterebbe nuova contribuzione e nuovo gettito fiscale (Ire, Ires, Irap), riducendo la *tax expenditure* da coprire (è l'effetto che la riforma cerca);
- (5) I quattro punti di sgravio per il lavoratore potrebbero essere vincolati alla destinazione di almeno 1 punto alla contribuzione ad un piano pensionistico privato ad accumulazione reale (un fondo pensione);
- (6) I quattro punti di sgravio per il datore di lavoro potrebbero essere vincolati alla destinazione di 1-2 punti alla contribuzione al piano pensionistico privato scelto dal dipendente (e a favore del dipendente);
- (7) L'*opting-out* selettivo (per fasce di età) reso praticabile dai precedenti punti (5) e (6) creerebbe condizioni per una rielaborazione della fiscalità del pilastro pensionistico privato, per contenerne la *tax expenditure*. Per le fasce di età coinvolte dalla decontribuzione al pilastro pubblico, potrebbero, per esempio, essere annullate le agevolazioni fiscali che oggi riguardano la fase di contribuzione volontaria al pilastro privato<sup>3</sup>. Anche per questa via, il costo della decontribuzione al pilastro pubblico potrebbe essere mitigato rispetto agli ordini di grande prima prospettati;
- (8) Con il passare degli anni, l'effetto del minor cuneo comincerà a manifestarsi anche nella forma di maggior propensione ad assumere capitale umano qualificato (il minor costo del lavoro permette di offrire retribuzioni più elevate) e di maggior produttività, con conseguenti maggiori gettiti sia contributivi che fiscali (l'effetto endogeno della riforma).

Da questi numeri e da queste considerazioni di sistema bisogna partire per avviare, finalmente, quel cambiamento nel finanziamento delle pensioni che è nevralgico sia per gli equilibri del *welfare system* che il per miglior funzionamento del mercato del lavoro e per la crescita. Su questi dati si può costruire una proposta operativa concreta, dopo tanti anni di dibattito che però hanno lasciato inalterati il cuneo sul lavoro e l'eccesso di ripartizione nel finanziamento delle pensioni.

---

<sup>3</sup> Mantenendo quelle per la fase di accumulazione e di accesso ai benefici nella forma di rendita o di capitale *una tantum*.

Questa *short note* è la prima di una nuova serie che CeRM dedica al tema della riduzione del cuneo sul lavoro e della trasformazione multipilastro del sistema pensionistico. L'insieme degli interventi sarà poi raccolto in un unico rapporto all'inizio del 2013<sup>4</sup>.

23 Settembre 2012

---

<sup>4</sup> Riprendendo le fila della proposta di riforma delle pensioni e del *welfare* già avanzata qualche anno fa in “*Delega al Governo per la riforma del sistema pensionistico pubblico e privato e principi di collegamento con le altre riforme del sistema di welfare*” [[http://www.cermlab.it/\\_documents/\\_argomenti/PROPOSTA\\_DDL.pdf](http://www.cermlab.it/_documents/_argomenti/PROPOSTA_DDL.pdf)].

## I NUMERI DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE – 2010

(dati più recenti disponibili con il livello di disaggregazione richiesto per le elaborazioni)

2010 <i>fasce età</i>	OCCUPAZIONE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO								
	<i>full time</i>			<i>part time</i>			totale		
	teste	retribuzione	giornate	teste	retribuzione	giornate	teste	retribuzione	giornate
<= 19	60,192	174,391,466	2,921,878	35,403	81,960,509	2,190,838	95,595	256,351,975	5,112,716
20-24	245,022	1,842,930,606	28,009,510	178,857	876,597,751	20,528,847	423,879	2,719,528,357	48,538,357
25-29	289,626	3,137,607,658	43,753,774	176,964	1,104,287,435	24,506,867	466,590	4,241,895,093	68,260,641
30-34	291,88	3,571,192,760	47,841,522	156,834	1,051,375,827	23,148,239	448,714	4,622,568,587	70,989,761
35-39	265,748	3,340,147,542	44,149,357	135,737	916,242,632	20,460,625	401,485	4,256,390,174	64,609,982
40-44	223,186	2,785,954,359	36,937,217	110,921	744,056,791	16,889,380	334,107	3,530,011,150	53,826,597
45-49	181,241	2,301,829,374	30,461,567	81,707	548,123,264	12,540,479	262,948	2,849,952,638	43,002,046
50-54	122,357	1,603,398,239	20,276,948	47,606	312,600,697	7,204,574	169,963	1,915,998,936	27,481,522
55-59	78,461	1,284,225,386	13,235,285	26,131	175,965,342	3,918,211	104,592	1,460,190,728	17,153,496
60-64	35,412	479,479,564	4,747,250	13,939	87,124,585	1,997,464	49,351	566,604,149	6,744,714
>=65	13,084	101,334,287	916,948	5,889	27,127,438	719,886	18,973	128,461,725	1,636,834
<b>tot</b>	1,806,209	20,622,491,241	273,251,256	969,988	5,925,462,271	134,105,410	2,776,197	26,547,953,512	407,356,666

\* retribuzione = monte retributivo lordo in Euro; giornate = monte giornate lavorate

fonte: database online INPS

## I NUMERI DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE

2010	OCCUPAZIONE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO								
	<i>full time</i>			<i>part time</i>			totale		
	fasce età	teste	retribuzione	giornate	teste	retribuzione	giornate	teste	retribuzione
<b>&lt;= 19</b>	87,876	556,689,899	11,760,902	37,325	145,953,793	4,668,750	125,201	702,643,692	16,429,652
<b>20-24</b>	541,043	7,566,132,293	124,436,439	240,68	1,850,730,259	48,587,678	781,723	9,416,862,552	173,024,117
<b>25-29</b>	958,913	18,361,446,095	249,923,489	322,725	3,040,291,408	72,886,295	1,281,638	21,401,737,503	322,809,784
<b>30-34</b>	1,299,687	29,672,178,808	351,814,584	378,466	3,952,577,667	89,658,594	1,678,153	33,624,756,475	441,473,178
<b>35-39</b>	1,494,004	39,152,526,951	412,990,737	447,364	5,231,562,240	111,845,417	1,941,368	44,384,089,191	524,836,154
<b>40-44</b>	1,426,577	41,568,003,113	401,530,144	438,712	5,622,730,435	115,355,857	1,865,289	47,190,733,548	516,886,001
<b>45-49</b>	1,286,435	40,360,555,495	365,620,252	354,637	4,610,789,380	95,074,545	1,641,072	44,971,344,875	460,694,797
<b>50-54</b>	1,046,315	34,338,441,846	297,990,454	224,876	2,901,928,920	60,251,651	1,271,191	37,240,370,766	358,242,105
<b>55-59</b>	677,577	22,550,654,874	184,935,801	130,341	1,548,729,652	34,085,219	807,918	24,099,384,526	219,021,020
<b>60-64</b>	171,664	5,199,490,064	41,393,159	57,184	542,936,779	13,476,086	228,848	5,742,426,843	54,869,245
<b>&gt;=65</b>	33,898	677,138,874	6,153,669	24,95	190,599,803	5,523,847	58,848	867,738,677	11,677,516
<b>tot</b>	<b>9,023,989</b>	<b>240,003,258,312</b>	<b>2,448,549,630</b>	<b>2,657,260</b>	<b>29,638,830,336</b>	<b>651,413,939</b>	<b>11,681,249</b>	<b>269,642,088,648</b>	<b>3,099,963,569</b>

\* retribuzione = monte retributivo lordo in Euro; giornate = monte giornate lavorate

fonte: database online INPS

## EFFETTO DIRETTO

### 2010 TESTE E RETRIBUZIONE LORDA MEDIA

<i>fasce età</i>	numero occupati a tempo		retribuzione media in Euro	
	determinato	indeterminato	determinato	indeterminato
<= 19	95,595.00	125,201.00	2,681.65	5,612.13
20-24	423,879.00	781,723.00	6,415.81	12,046.29
25-29	466,590.00	1,281,638.00	9,091.27	16,698.74
30-34	448,714.00	1,678,153.00	10,301.81	20,036.76
35-39	401,485.00	1,941,368.00	10,601.62	22,862.28

### Euro MINORI CONTRIBUTI PENSIONISTICI (8 p.p.)

<i>fasce età</i>	occupati a tempo		totale per	
	determinato	indeterminato	fascia	progressivo
<= 19	20,508,158.00	56,211,495.36	76,719,653.36	76,719,653.36
20-24	217,562,268.56	753,349,004.16	970,911,272.72	1,047,630,926.08
25-29	339,351,607.44	1,712,139,000.24	2,051,490,607.68	3,099,121,533.76
30-34	369,805,486.96	2,689,980,518.00	3,059,786,004.96	6,158,907,538.72
35-39	340,511,213.92	3,550,727,135.28	3,891,238,349.20	10,050,145,887.92

10,050,145,887.92



dal punto di vista delle  
finanze pubbliche



## EFFETTI SU BASI IMPONIBILI IRE-IRES

### MAGGIOR IRE PER I LAVORATORI

Euro (aliquota marginale su retribuzione lorda media)

fasce età	occupati a tempo		totale per	
	determinato	indeterminato	fascia	progressivo
<= 19	2,358,438.17	6,464,321.97	8,822,760.14	8,822,760.14
20-24	25,019,660.88	86,635,135.48	111,654,796.36	120,477,556.50
25-29	39,025,434.86	231,138,765.03	270,164,199.89	390,641,756.39
30-34	42,527,631.00	363,147,369.93	405,675,000.93	796,316,757.32
35-39	39,158,789.60	479,348,163.26	518,506,952.86	1,314,823,710.18

1,314,823,710.18

### MAGGIOR IRES PER LE IMPRESE (aliquota Ires: 27.5%)

Euro

fasce età	occupati a tempo		totale per	
	determinato	indeterminato	fascia	progressivo
<= 19	2,819,871.73	7,729,080.61	10,548,952.34	10,548,952.34
20-24	29,914,811.93	103,585,488.07	133,500,300.00	144,049,252.34
25-29	46,660,846.02	235,419,112.53	282,079,958.56	426,129,210.89
30-34	50,848,254.46	369,872,321.23	420,720,575.68	846,849,786.57
35-39	46,820,291.91	488,224,981.10	535,045,273.02	1,381,895,059.59

1,381,895,059.59

## EFFETTI SULL'IRAP DEDUCIBILE AI FINI IRES

Euro **MINOR IRAP PER LE IMPRESE (aliquota 3.9%)**

	occupati a tempo		totale per	
<i>fasce età</i>	determinato	indeterminato	fascia	progressivo
<= 19	399,909.08	1,096,124.16	1,496,033.24	1,496,033.24
20-24	4,242,464.24	14,690,305.58	18,932,769.82	20,428,803.06
25-29	6,617,356.35	33,386,710.50	40,004,066.85	60,432,869.91
30-34	7,211,207.00	52,454,620.10	59,665,827.10	120,098,697.01
35-39	6,639,968.67	69,239,179.14	75,879,147.81	195,977,844.81
			195,977,844.81	

Euro **MINOR IRAP DEDUCIBILE AI FINI IRES**

	occupati a tempo		totale per	
<i>fasce età</i>	determinato	indeterminato	fascia	progressivo
<= 19	109,975.00	301,434.14	411,409.14	411,409.14
20-24	1,166,677.67	4,039,834.03	5,206,511.70	5,617,920.84
25-29	1,819,772.99	9,181,345.39	11,001,118.38	16,619,039.22
30-34	1,983,081.92	14,425,020.53	16,408,102.45	33,027,141.68
35-39	1,825,991.38	19,040,774.26	20,866,765.65	53,893,907.32
			53,893,907.32	

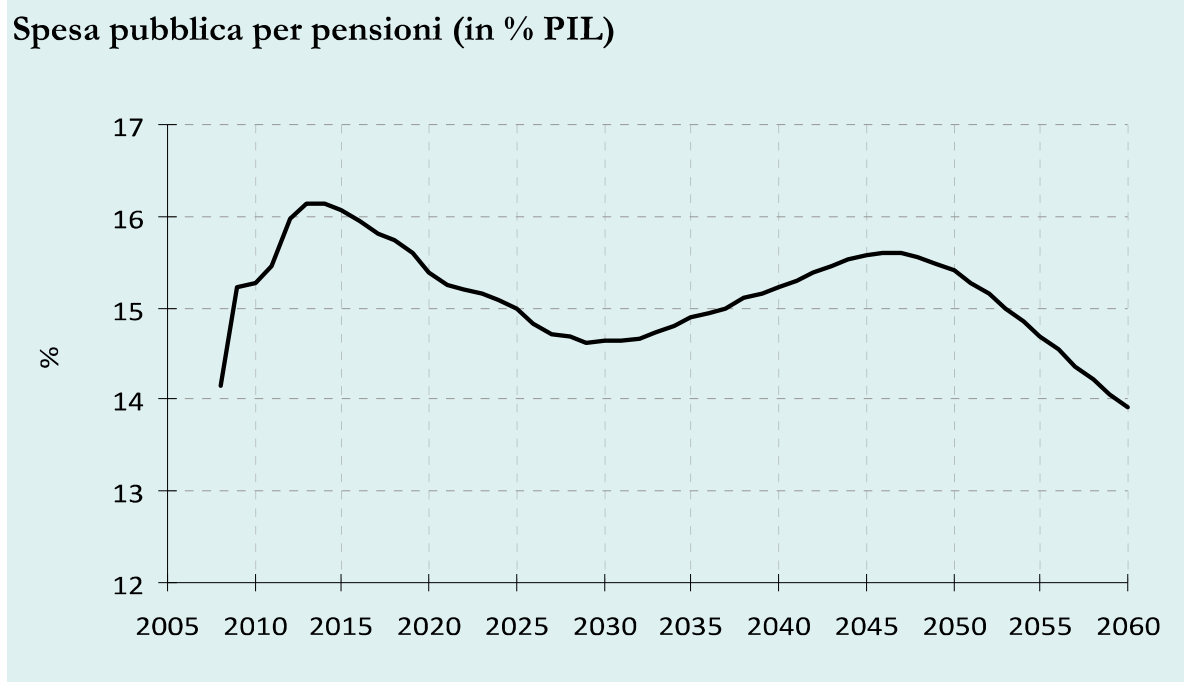
## IL COSTO NETTO PER LE FINANZE PUBBLICHE

### Riepilogo scenario di simulazione

- Riduzione della contribuzione al primo pilastro pensionistico per 8 p.p.
- Dei quali: quattro punti lato lavoratore dipendente, e quattro lato datore di lavoro
- Platea di tutto il lavoro dipendente (privati e pubblici), sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (sia *full time* che *part time*)
- I quattro punti lato lavoratore diventano maggior retribuzione lorda (assoggettata ad Ire secondo l'aliquota marginale)
- I quattro punti lato datore di lavoro si traducono in minor costo del lavoro (con conseguenti effetti sull'Ires e sull'Irap)
- Le fasce di età interessate sono quelle tra i 15 anni (inclusi) e i 40 (esclusi)
- Le computazioni sono svolte separatamente per 5 fasce di età: ≤19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39
- Viene considerato anche l'aggregato relativo alla fascia di età 15-39 (estremi inclusi)
- Quali scelte (del lavoratore del datore del lavoro) collegare alla decontribuzione?: alcune considerazioni sono nella breve nota che precede e accompagna le elaborazioni numeriche

### Euro **EFFETTO NETTO SULLE FINANZE PUBBLICHE**

fasce età	occupati a tempo		totale per	
	determinato	indeterminato	fascia	progressivo
≤ 19	-15,619,782.19	-42,812,782.80	-58,432,564.99	<b>-58,432,564.99</b>
20-24	-165,703,582.32	-573,778,852.16	-739,482,434.48	<b>-797,914,999.46</b>
25-29	-258,462,909.91	-1,269,786,487.79	-1,528,249,397.70	<b>-2,326,164,397.16</b>
30-34	-281,657,726.57	-1,994,990,426.42	-2,276,648,152.99	<b>-4,602,812,550.16</b>
35-39	-259,346,109.69	-2,633,352,395.79	-2,892,698,505.48	<b>-7,495,511,055.64</b>
				<b>-7,495,511,055.64</b>



fonte: Nota di Aggiornamento del Documento di Economia e Finanza 2012