

# Alcune note sulla pensione dei parasubordinati

di Michele Squeglia e Luisa Tadini

## Introduzione

Le economiste M. Borella e G. Segre, nel contributo dal titolo *Povera pensione dei parasubordinati...* apparso l'8 febbraio 2011 (in *www.lavoce.info*), analizzando alcune stime attinenti ai profili di reddito medi estrapolati da un campione di circa diecimila prestatori di lavoro giungono alla conclusione che l'ammontare delle future pensioni dei collaboratori parasubordinati si avvicinerà all'importo dell'assegno sociale.

Il problema, secondo la tesi sostenuta, non risiederebbe nella bassa aliquota contributiva applicata bensì nella scarsa remunerazione goduta e nella discontinuità di impiego.

In specie, l'aumento dell'aliquota contributiva, al livello dei lavoratori dipendenti, a parità di reddito, non sarebbe risolutivo ad assicurare una prestazione pensionistica adeguata. Anche «ipotizzando un'aliquota contributiva sempre pari a 26 per cento, le pensioni migliorerebbero del 3-4 per cento, sia per gli uomini sia per le donne, ma il risultato di base non cambia».

L'analisi – che tiene conto del sistema di calcolo contributivo delle pensioni a cui tali collaboratori sono assoggettati per effetto della previsione di cui all'art. 2, comma 26, della l. n. 335/1995 – è condotta sia per l'ipotesi – che peraltro difficilmente potrebbe realizzarsi – di collaboratori che prestino un'attività di parasubordinazione fino al collocamento a riposo sia per l'ipotesi di collaboratori che nel corso della loro vita lavorativa accedano ad un contratto di lavoro subordinato.

## Osservazioni critiche e prospettive di riforma

Dal contributo delle economiste Borella e Segre è possibile trarre alcune considerazioni. Una prima, generale, che riflette il rapporto tra previdenza obbligatoria dei collaboratori parasubordinati e l'adeguatezza delle prestazioni previdenziali da erogare all'atto del collocamento a riposo; la seconda attiene al sistema di calcolo contributivo delle prestazioni pensionistiche; ed, infine, una terza da collegare al tema delle protezioni aggiuntive.

### *Primo pilastro e prestazioni "adeguate"*

Lo studio sembra porsi di netto alla politica legislativa degli ultimi anni intesa ad elevare, sia pure con gradualità, le aliquote contributive, assicurando agli iscritti alla gestione separata (o quarta gestione) quella applicabile al finanziamento di altre gestioni pensionistiche.

Basti riflettere che dal 1996 ad oggi l'aliquota contributiva per i collaboratori c.d. puri (vale a dire non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria e non pensionati) è salita dall'iniziale 10% all'attuale 26,72%, comprensiva anche del finanziamento dell'assegno per il nucleo familiare, della malattia e della maternità.

I dati numerici e quantitativi delle due economiste mostrano che l'adeguatezza della prestazione pensionistica dei parasubordinati si presenta come un parametro funzionale, "più che qualitativo". Ciò conduce alla conclusione di un appiattimento della pensione sul minimo vitale e sulla presenza

di un trattamento universale indifferenziato (*rectius* assegno sociale). In sostanza, quello che è definito come «divieto di appiattare la previdenza sull'assistenza».

Ed è chiaro che se le proiezioni risultassero fondate, occorrerebbe porvi rimedio correggendo la previdenza pubblica dei parasubordinati, dal momento che il fine solidaristico e pubblicistico risulterebbe solo in parte attuato.

I risultati partono però da dati e campioni empirici: nulla vieterebbe al nostro legislatore di attestarsi sulla posizione della Corte costituzionale secondo cui l'adeguatezza della prestazione assistenziale e del trattamento minimo previdenziale non assurgono al rango di legittimità costituzionale, ma rientrano nella determinazione del livello di bisogno assistibile nella discrezionalità del legislatore, limitata dai canoni di razionalità e ragionevolezza (cfr. C. Cost. 15 luglio 1980, n. 157).

### *Metodo di calcolo contributivo della pensione dei parasubordinati e proposte di riforma*

Ipotizzando un intervento correttivo sulla materia (in questa direzione sono stati presentati due proposte di legge nella XVI legislatura), la riforma dovrebbe riguardare il sistema di calcolo contributivo, segnatamente per la gestione separata.

Come è noto, l'importo di una pensione, determinato con il sistema di calcolo contributivo per i lavoratori che inizino a lavorare dopo il 1° gennaio 1996, si basa sull'accantonamento annuale di un ammontare dei contributi effettivamente versati della retribuzione imponibile. Il montante contributivo individuale, annualmente rivalutato, è moltiplicato per un coefficiente di trasformazione, che varia in relazione all'età alla quale è chiesto il pensionamento.

La conclusione a cui giungono le due economiste era già contenuta nelle premesse: se i mesi di impiego di un lavoratore parasubordinato sono in media sei in un anno, è evidente che la somma dei contributi versati per costruire la futura pensione si dimezza.

Così, se moltiplicassimo un importo di 8.000 euro, corrispondente a quanto riportato come reddito medio annuale lordo di un lavoratore parasubordinato, per il 7% (cioè la differenza tra l'aliquota contributiva del 33% applicata nel caso di un lavoratore subordinato e l'aliquota del 26% per i parasubordinati) otterremmo 560 euro di minor contributo versato annualmente.

Tale somma si presenta notevolmente inferiore all'importo che ne ricaveremmo se moltiplicassimo quel compenso per i rimanenti sei mesi per l'aliquota del 26% (2.080 euro).

A questo occorre aggiungere l'effetto "leva", che si ottiene rivalutando il montante contributivo, prima di moltiplicarlo per il coefficiente di trasformazione.

Ond'è, preso atto che il sistema contributivo si presenta non soddisfacente a fronte dell'esigua remunerazione percepita e della frammentarietà del rapporto di collaborazione, occorre congetturare interventi migliorativi oltre sui requisiti, anche sul calcolo delle prestazioni pensionistiche.

Si potrebbero percorrere diverse strade:

- una rimodulazione delle aliquote contributive in modo da garantire l'equiparazione del carico previdenziale dei lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata, rispetto ai contributi versati dalle altre categorie di lavoro autonomo tenute all'iscrizione all'Inps (disegno di legge Ichino, n. 1540, XVI legislatura);
- una modificazione dei criteri di calcolo, tenendo conto dell'anzianità contributiva nella forma di una maggiorazione dei coefficienti di trasformazione o dell'aliquota di computo (progetto di legge Santagata n. 3268, XVI legislatura, che tra l'altro propone anche l'istituzione di una pensione di base che andrebbe ad aggiungersi alle pensioni liquidate con il sistema contributivo);
- l'abbandono del sistema contributivo "puro" a favore di uno "misto" che consideri per il periodo più prossimo al pensionamento dei parasubordinati (per esempio, gli ultimi dieci anni) una seconda quota che tenga conto delle retribuzioni, anziché delle contribuzioni, percepite negli ultimi anni;
- un ritorno al vecchio sistema di calcolo contributivo che consideri unicamente l'intera contribuzione versata senza tener conto della residua durata della vita (cfr. l'abrogato art. 12, r.d.l. n. 636/1939);
- un allungamento dell'età pensionabile, in modo da accrescere il montante contributivo;

- un rafforzamento dei meccanismi di totalizzazione e di ricongiunzione (cfr. disegno di legge Ichino, *cit.*), nonché di riscatto, di contribuzione figurativa, di valorizzazione del servizio militare o del servizio civile.

*Dal diritto “certo” al diritto “responsabile”*

Una volta migliorato il livello della previdenza obbligatoria, nulla esclude che a realizzare quell’obiettivo di adeguatezza sia anche la previdenza complementare o una rete di tutele previdenziali private efficaci e non discriminatorie, destinando a futuro reddito pensionistico quote di reddito corrente.

Preliminarmente si potrebbe intervenire cercando di superare le naturali riserve che, comprensibilmente, caratterizzano il comportamento prudente della maggior parte dei collaboratori nell’utilizzo degli strumenti offerti dal mercato finanziario e previdenziale.

In quest’ottica, una maggiore “responsabilizzazione” ed una imprescindibile “cultura previdenziale” contribuiscono alla valutazione delle opportunità offerte dal secondo e dal terzo pilastro previdenziale.

Una più ampia diffusione della previdenza complementare (di secondo o di terzo livello) – assicurando al collaboratore una posizione di sostanziale parità rispetto ai lavoratori dipendenti – consentirebbe di attuare un trasferimento di risorse non tra generazioni, come accade nel tradizionale sistema a ripartizione, bensì nel tempo e a beneficio dello stesso aderente-collaboratore. Come è stato efficacemente sostenuto, occorrerebbe superare la logica di solidarietà intergenerazionale per percorrerne una “di matrice più propriamente individuale”.

Così, anche l’ipotesi di assicurare al collaboratore parasubordinato un ventaglio o un mix di servizi, pubblici e privati, attraverso una possibile integrazione delle tradizionali tutele assistenziali (sanitarie e sociali) con quelle previdenziali si presta funzionale al raggiungimento di quello scopo. Sotto questo profilo, la previdenza complementare potrebbe offrire un efficace contributo ove fossero recepite dalle forme pensionistiche complementari le previsioni di copertura assicurative nei casi di invalidità e di premorienza, di perdita dell’autosufficienza (la c.d. *long term care*), di adesione dei soggetti fiscalmente a carico dell’aderente al fondo pensione, di riscatto parziale, nella misura del 50% della posizione individuale maturata, nei casi di cessazione dell’attività lavorativa che comporti l’inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a dodici e non superiore a quarantotto mesi.

Tuttavia, giustapporre alla copertura assicurata dalla pensione di base un piano di previdenza che miri ad attribuire prestazioni periodiche aggiuntive di entità non trascurabili, pone un problema non banale di reperimento di risorse che, per tutto il lavoro parasubordinato – punto di riferimento delle presenti considerazioni –, non può prescindere dal destinare a futuro reddito pensionistico quote di reddito corrente.

La sfida è, dunque, quella di motivare le parti coinvolte a privarsi di risparmi certi per conseguire prestazioni pensionistiche aggiuntive più soddisfacenti a fronte di un tasso di sostituzione (il rapporto teorico percentuale atteso tra la prima pensione e l’ultimo reddito) non incoraggiante.

***Michele Squeglia, Luisa Tadini***

Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona e mercato del lavoro  
Adapt – CQIA  
Università degli Studi di Bergamo