CONSIGLIO NAZIONALE GIOVANI

SITUAZIONE CONTRIBUTIVA E FUTURO PENSIONISTICO DEI GIOVANI

QUALI RISPOSTE ALL'INVERNO PREVIDENZIALE

Indice

Introduzione 3

Capitolo 1 6

Sostenibilità del sistema previdenziale e futuro pensionistico dei giovani 6

1.1 Il confronto europeo 6

1.2 I numeri della sostenibilità: il caso Italia 10

1.3 Le stime della RGS e le previsioni sul futuro pensionistico dei giovani 15

Capitolo 2 25

Livelli retributivi e discontinuità occupazionale dei giovani 25

2.1. Le retribuzioni dei giovani lavoratori del settore privato in Italia 26

2.2. Instabilità e precarizzazione del lavoro dei giovani 31

2.3. La discontinuità lavorativa 34

Capitolo 3 36

Situazione contributiva e stime degli importi pensionistici attesi 36

3.1. La struttura dell'universo di riferimento 36

3.2. Le stime sul futuro pensionistico dei giovani 47

3.2.1. Gli scritti al Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti 50

3.2.2 Gli scritti alla Gestione Separata 56

3.2.3 Gli scritti alla Gestione Artigiani, commercianti e CDCM 61

Introduzione

Le recenti trasformazioni dei processi produttivi e, più in generale, del mercato del lavoro, delineano un panorama sempre più complesso e contraddittorio, che impone ai decisori e ai diversi attori sociali precisi indirizzi normativi e di politica economica per poter orientare il cambiamento in direzione di un più omogeneo benessere e di una maggiore qualità sociale.

Uno dei principali processi trasformativi ad elevato impatto sociale è senza dubbio costituito dalla crescente flessibilizzazione dei rapporti di lavoro che negli anni – in particolare per i nuovi occupati/lavoratori in ingresso – si è progressivamente trasformata in precarizzazione e discontinuità lavorativa, accompagnata da basse retribuzioni e da mancanza di garanzie e di tutele sociali.

La "sostituzione" del lavoro stabile con il lavoro precario – più diffusa tra le imprese meno capaci di competere sul mercato attraverso l'innovazione e la crescita della produttività – è divenuta dunque una forma miope di contrazione dei costi di produzione, i cui effetti sistemici vanno ben oltre quelli immediatamente riscontrabili sulle condizioni retributive dei lavoratori coinvolti. Considerato che a subire maggiormente tale trasformazione sono le fasce più fragili dell'offerta di lavoro, vale a dire i giovani (e secondariamente le donne), è proprio questo cluster a presentare criticità che investono il percorso di ingresso, la stabilità contrattuale, i livelli retributivi e, conseguentemente, la futura situazione previdenziale. Il contesto italiano, infatti, appare caratterizzato da un mercato del lavoro all'interno del quale i giovani riescono a inserirsi con difficoltà, come testimoniano l'alto tasso di disoccupazione (14,4% per la fascia 15-34 anni nel 2022), e l'alta incidenza dei NEET, che sono arrivati a rappresentare quasi un giovane su quattro; numerose difficoltà si riscontrano tuttavia anche tra i giovani occupati, che devono spesso fare i conti con una strutturale discontinuità lavorativa e livelli retribuitivi insoddisfacenti, strutturalmente molto inferiori a quelli dei colleghi più maturi.

Tale situazione appare tanto più complessa considerando altri fattori, quali la questione demografica, che, in presenza di una componente giovanile – e quindi di possibili lavoratori che effettuano versamenti nelle casse previdenziali – sempre più esigua rispetto a quella dei pensionati (e, più in generale, delle fasce anziane), renderà il sistema pensionistico nazionale sempre meno sostenibile; in aggiunta a ciò, anche il passaggio al sistema "contributivo puro" che, rinunciando al modello più generoso e "solidaristico" del sistema retributivo, sposta unicamente sul soggetto/lavoratore il peso del proprio futuro pensionistico, senza intervenire sulle diverse distorsioni presenti nel mercato del lavoro, minerà la tenuta del sistema, imponendo ai cittadini di lavorare

sempre più a lungo in cambio di assegni previdenziali meno generosi rispetto a quelli delle generazioni precedenti.

In tale contesto, che preannuncia strutturali criticità per il futuro dei giovani, si inserisce il presente lavoro che intende delineare, anche sul piano quantitativo, un quadro attendibile del futuro pensionistico dei giovani, a partire da un dato di realtà che troppi decisori politici sembrano voler continuare a ignorare, nonostante i ripetuti allarmi lanciati in questa direzione dall'Inps e da altri autorevoli esperti e organizzazioni. Allo stesso modo la ricerca intende offrire elementi di riflessione al recente dibattito circa l'istituzione di una pensione contributiva di garanzia e/o di altri strumenti che, recuperando una visione sistemica di interesse collettivo, quindi al di là di un mero approccio ragionieristico, possa contribuire a restituire alle giovani generazioni quella fiducia nel futuro che il tempo presente continua troppo spesso a negare loro.

Per ottenere risultati metodologicamente solidi e verificabili, stante la complessità dell'oggetto e le numerose variabili (e incognite) cui il tema del futuro pensionistico dei giovani è strutturalmente connesso, il lavoro di analisi di seguito proposto ha seguito tre principali direttrici di ricerca, oggetto di tre distinti capitoli, strettamente interconnessi tra loro: il primo, prendendo le mosse da un breve inquadramento del sistema pensionistico italiano nel quadro europeo, raccoglie i più autorevoli contributi e tentativi di sensibilizzare il dibattito pubblico sul tema sul futuro pensionistico dei giovani di oggi e sui rischi insiti nel passaggio al contributivo puro in assenza di correttivi e di un attento monitoraggio degli indicatori che andranno a determinare i futuri assegni pensionistici. Allo stesso tempo il capitolo raccoglie alcuni lavori empirici che, al di là delle valutazioni e degli obiettivi che ne sono alla base, convergono tutti nel sottolineare come il combinato disposto tra discontinuità lavorativa e basse retribuzioni per i lavoratori under35, finiranno per determinare un'uscita dal lavoro soltanto per vecchiaia e con importi in molti casi prossimi a quello di un assegno sociale.

Il secondo capitolo si concentra dunque proprio sulla condizione lavorativa e retributiva dei giovani, evidenziando con particolare attenzione gli elementi che ne determineranno il futuro pensionistico. Tale contributo, sviluppato attraverso le banche dati estratte dall'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo (INPS), incrocia appunto le variabili legate alla condizione contrattuale, alle mensilità retribuite, ai giorni lavorati e alla retribuzione percepita, da cui emerge chiaramente una precarizzazione strutturale dei rapporti di lavoro, che sempre più caratterizza il presente dei giovani. Tali risultati, oltre a costituire un solido riferimento empirico sulle criticità del mondo del lavoro giovanile, entrano anche nel set delle variabili utilizzate nel terzo capitolo dove sono presentate alcune proiezioni originali sul valore delle pensioni atteso nei prossimi decenni per i lavoratori che oggi hanno meno di 35 anni.

Il terzo capitolo, partendo da una specifica base di dati messa a disposizione dall'INPS (con informazioni aggiornate a dicembre 2019) in relazione alla situazione reddituale dei giovani per fascia di età (15-24 anni; 25-29 anni e 30-35 anni), all'anzianità contributiva

(numero medio di settimane contributive "accumulate") al genere (maschi e femmine), e alla tipologia di gestione (lavoratori dipendenti privati, lavoratori dipendenti pubblici, artigiani e commercianti, gestione separata, ecc.), si è concentrato sia sulla quantificazione dei diversi cluster sia, soprattutto, sulla costruzione di stime e proiezioni, fornendo quindi un contributo empirico originale al dibattito sul tema.

Il quadro emerso dall'intero lavoro, e in particolare dall'ultima sezione, delinea una situazione di strutturale criticità, di cui il dibattito pubblico non pare tenere adeguatamente conto. Di conseguenza, se non si vuole ignorare il rischio di povertà cui sono esposte intere generazioni, nonché l'oggettiva inadeguatezza delle condizioni pensionistiche che si troveranno a dover affrontare, è necessario mettere in campo modifiche strutturali nel mercato del lavoro e introdurre strumenti di sostegno al monte contributivo dei giovani, a partire dai periodi iniziali dell'esperienza lavorativa: soltanto il riconoscimento della questione pensionistica dei giovani come una priorità accompagnato da un tempestivo e consistente intervento normativo e finanziario in tale direzione, potrà infatti modificare un quadro socialmente insostenibile e inaccettabile per una moderna economia avanzata.

Per recuperare nel dibattito pubblico la necessaria attenzione al tema del futuro pensionistico dei giovani, è stata dunque realizzata un'analisi empirica puntuale da cui poter muovere per sostenere le rivendicazioni di cambiamento normativo e finanziario che i risultati del lavoro di ricerca evidenziano quanto mai necessario ed urgente.

Capitolo 1

Sostenibilità del sistema previdenziale e futuro pensionistico dei giovani

1.1 Il confronto europeo

Come emerso dalle pagine introduttive, quello del futuro pensionistico dei giovani si presenta come un tema complesso e articolato, che rimanda a diversi aspetti economici e normativi di carattere strutturale, quali la stabilità finanziaria, la regolamentazione del mercato del lavoro, l'accesso ai diritti fondamentali, il rapporto tra le generazioni nonché il ruolo solidaristico e ridistributivo della spesa pubblica.

L'analisi complessiva del fenomeno oggetto di studio richiede dunque un inquadramento preliminare dei diversi fattori coinvolti, prendendo le mosse proprio dall'impatto del sistema pensionistico all'interno del bilancio dello Stato, ovvero dalla questione della tenuta dei conti pubblici: un questione che, pur centrale nel sostenere le diverse riforme delle pensioni realizzate in Italia negli ultimi decenni, non può e non deve rappresentare l'unico orizzonte all'interno del quale orientare le politiche e gli interventi ambito previdenziale.

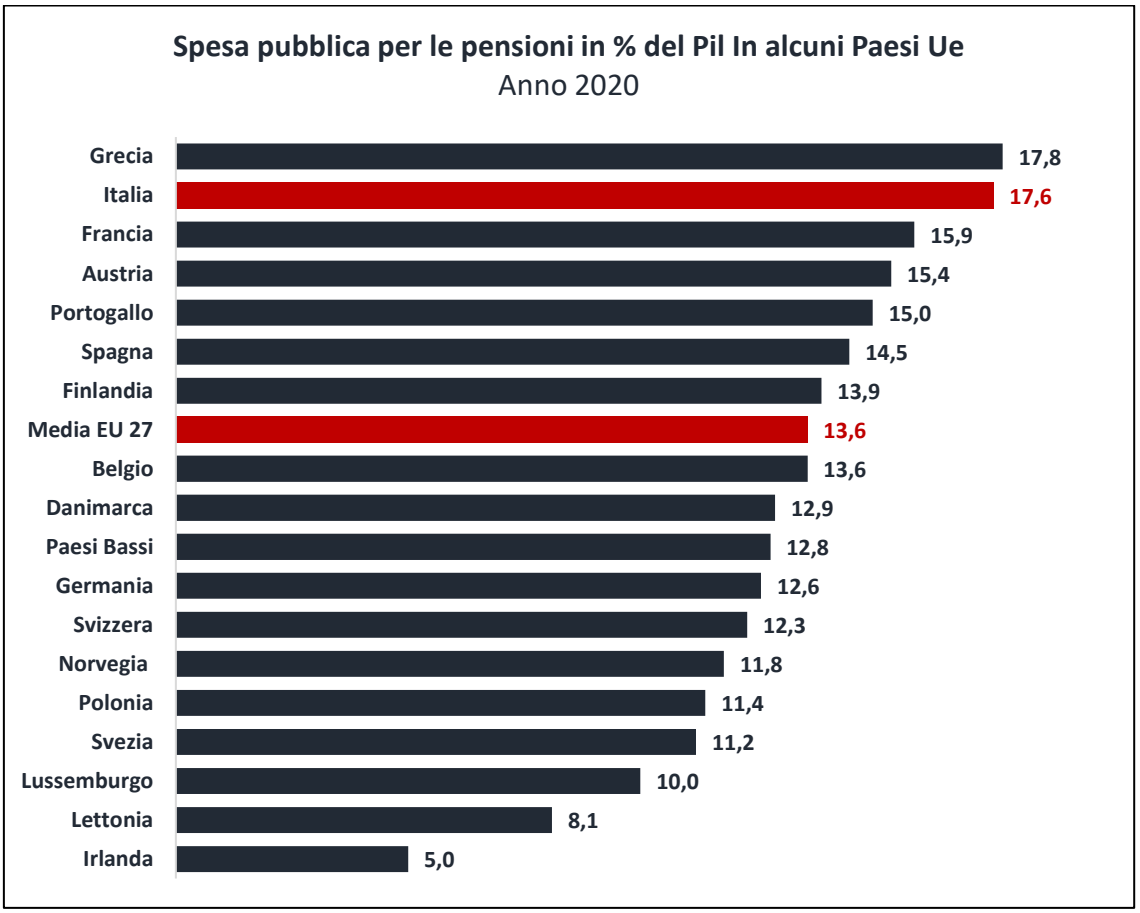
Ciò premesso, il rapporto tra sistema previdenziale e bilancio dello Stato appare assumere, anche a livello europeo, un peso sempre più significativo. Negli ultimi decenni, infatti, hanno avuto luogo importanti trasformazioni, che investono direttamente il sistema pensionistico e la tenuta finanziaria dei Paesi quali, in primo luogo, le trasformazioni interne ai sistemi produttivi e al mercato del lavoro, così come la denatalità ed il contestuale progressivo invecchiamento della popolazione.

Tali trasformazioni riscontrabili su scala europea, investono in misura particolarmente marcata il nostro Paese, dove una diffusa discontinuità lavorativa, soprattutto per i giovani, si traduce in una riduzione generale della contribuzione e, in un sistema "contributivo puro", in una previsione di assegni pensionistici sempre più lontani nel tempo e sempre meno capaci di sostenere livelli di vita quanto meno dignitosi.

In relazione alla spesa previdenziale, infatti, gli ultimi dati Eurostat disponibili – inclusivi delle pensioni di anzianità e vecchiaia, degli assegni ai superstiti e delle pensioni di disabilità – mostrano come nel nostro Paese l'ammontare delle "uscite" previdenziali abbia raggiunto un valore pari al 17,6% del Pil (anno 2020), contro una media del 13,6% tra i Paesi dell'UE27, secondo a quello della sola Grecia (17,8%); valori molto superiori alla media europea si segnalano anche per la Francia (15,9%), dove è stata recentemente introdotta una controversa riforma da parte del Presidente Macron, nonché in

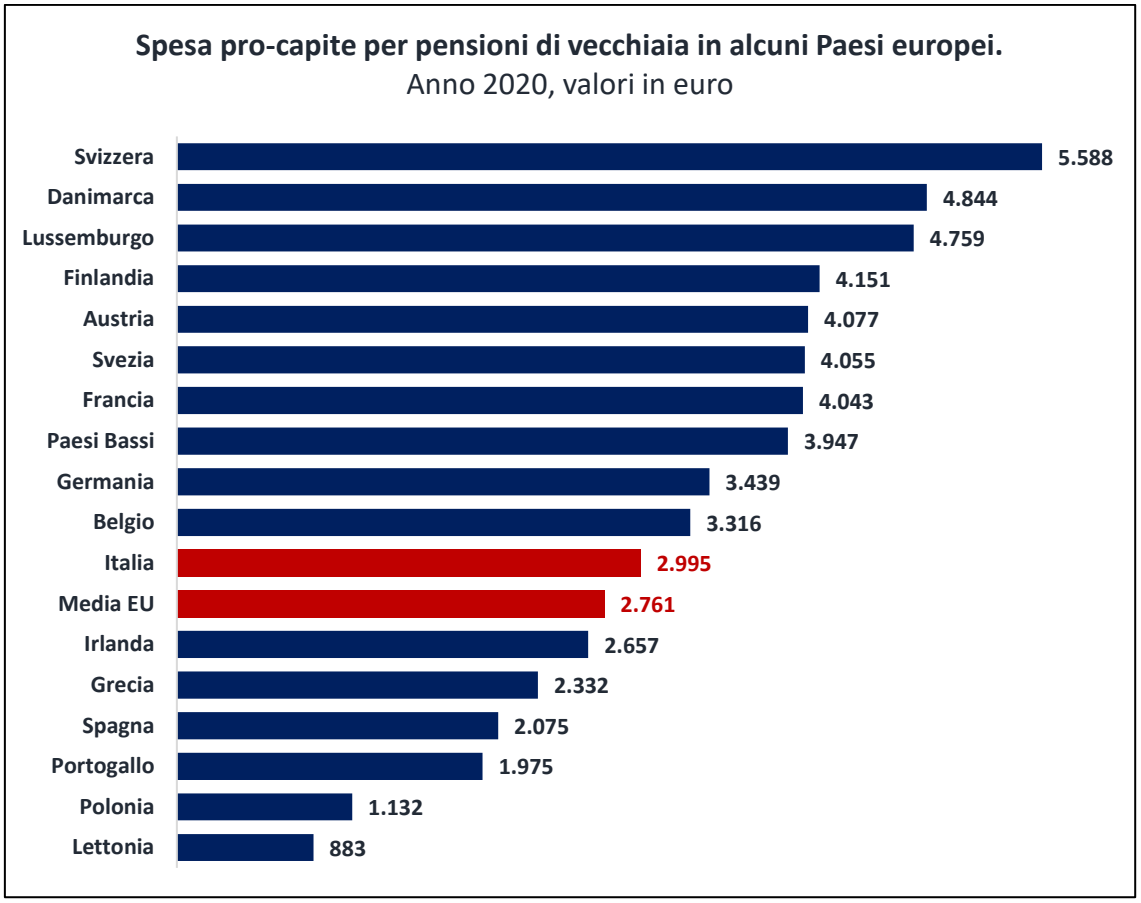
Portogallo e Spagna (rispettivamente 15% e 14,5%), mentre la Germania mostra un valore inferiore alla media europea.

Sul fronte opposto, tra i Paesi osservati è l'Irlanda a mostrare il rapporto inferiore, attestandosi la spesa pensionistica al 5% del Pil, salendo tale valore all'8,1% in Lettonia e al 10% in Lussemburgo.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Eurostat

I valori pro-capite, relativi alla sola spesa per pensioni di vecchiaia, tuttavia, mostrano come Grecia e Italia, con valori pari rispettivamente a 2.332 e 2.995 euro per abitante, siano del tutto in linea con il valore medio europeo (2.761 euro pro-capite), mentre sul fronte opposto Svizzera, Danimarca e Lussemburgo, che, come visto, in termini relativi mostrano una spesa pensionistica contenuta, segnalano risultati strutturalmente superiori a tale valore, con l'esborso pro-capite che nel 2020 si attesta rispettivamente a 5.588 euro, 4.844 euro e 4.759 euro.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Eurostat

Tornando a considerare il dato relativo al Pil, la forte incidenza della spesa pensionistica sui bilanci dello Stato ha portato in tempi recenti, in diversi Paesi europei tra cui l'Italia, a riforme dei sistemi previdenziali che hanno introdotto criteri sempre più stringenti per accedere alla pensione di vecchiaia e che determineranno una permanenza sempre più lunga nel mercato del lavoro (o, comunque, l'uscita in un'età sempre più avanzata).

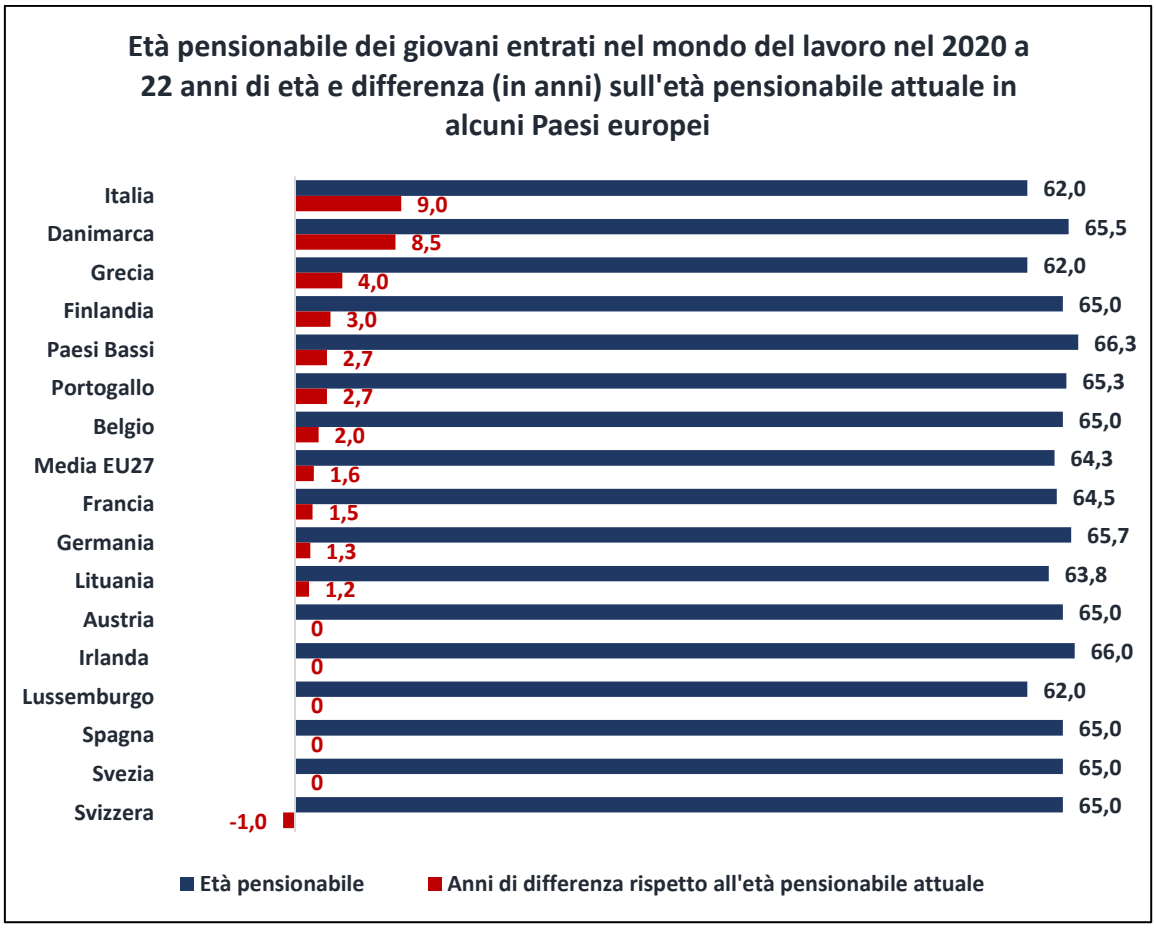
A tale riguardo appare particolarmente interessante fare riferimento alle stime prodotte dall'Ocse, secondo cui, a seguito delle diverse riforme varate da diversi Paesi europei, i giovani entrati nel mondo del lavoro nel 2020 all'età di 22 anni saranno vincolati ad un considerevole allungamento della vita lavorativa; dal punto di vista metodologico è opportuno precisare, inoltre, che, prendendo in considerazione la futura età pensionabile, le proiezioni dell'Ocse fanno riferimento alle condizioni necessarie per maturare un assegno pensionistico pieno, senza detrazioni dovute, ad esempio, al ritiro anticipato. Tali stime, infine, appaiono ottimistiche, in quanto ipotizzano che i giovani lavoratori avranno "carriere piene", condizione che la sostanziale precarizzazione del mercato del lavoro rende comunque minoritaria.

Ciò premesso, dunque, in Danimarca, l'età pensionabile prevista per i giovani la cui prima occupazione risale al 2020 sarà di 74 anni, cui corrisponde una permanenza media

di 8,5 anni in più nel mondo del lavoro rispetto a coloro che si sono ritirati nel 2020 (dopo una carriera piena iniziata all'età di 22 anni).

Un aumento meno consistente è previsto per i Paesi Bassi e il Portogallo, dove l'età pensionabile prefigurata dovrebbe raggiungere, rispettivamente, i 69 e i 68 anni (in entrambi i casi la permanenza sul mercato del lavoro aumenterà di 2,7 anni), a fronte di una media europea che prevede un allungamento dell'età di uscita dal mercato del lavoro pari a 1,8 anni per gli uomini ed a 2,4 anni per le donne. Anche in questa prospettiva le stime Ocse indicano una situazione particolarmente critica per l'Italia[1]: si prevede, infatti, che a seguito delle diverse riforme del sistema pensionistico introdotte in Italia (in ultimo la cosiddetta "Legge Fornero"), i giovani entrati nel mondo del lavoro nel 2020 a 22 anni e con carriera piena raggiungeranno l'età pensionabile a 71 anni, valore che segnala un incremento della vita lavorativa di ben 9 anni rispetto al valore medio attuale, ovvero il più alto tra i principali Paesi europei.

Sul fronte opposto in Austria, Irlanda, Lussemburgo, Spagna e Svezia non si andrà incontro a un allungamento della vita lavorativa, mentre in Svizzera la permanenza sul mercato del lavoro dovrebbe perfino accorciarsi di un anno.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati OCSE

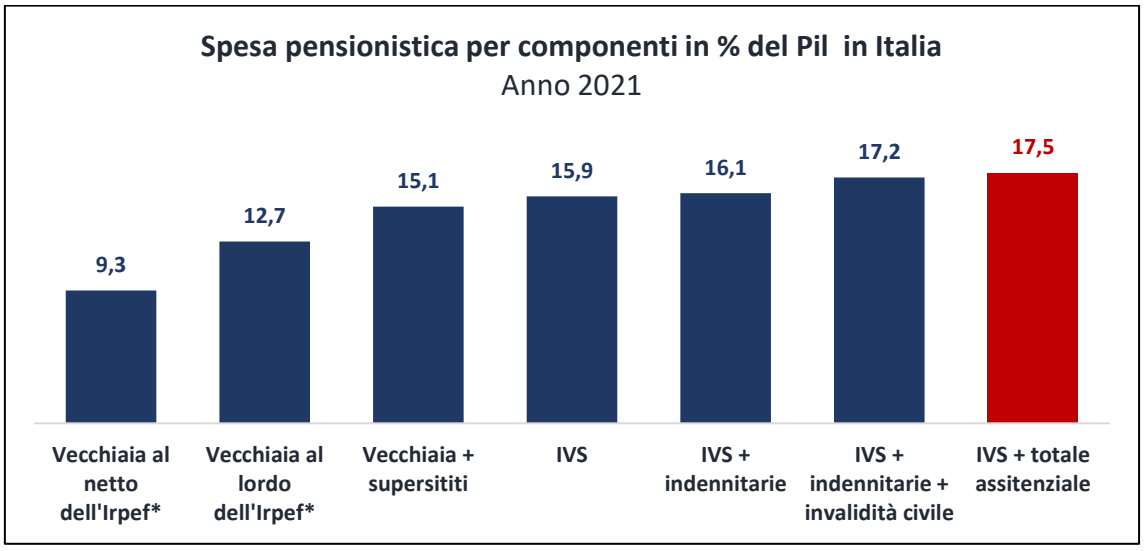
[1] Per quanto riguarda l'Italia, l'età pensionabile al 2020 è stata calcolata facendo riferimento alle disposizioni previste dalla Legge 26/2019, la cosiddetta "quota 100".

1.2 I numeri della sostenibilità: il caso Italia

Prima di procedere oltre, appare oltremodo significativo ricostruire brevemente – restringendo l'attenzione al nostro Paese – il modo in cui si giunge a stimare l'incidenza della spesa pensionistica sul Prodotto interno lordo.

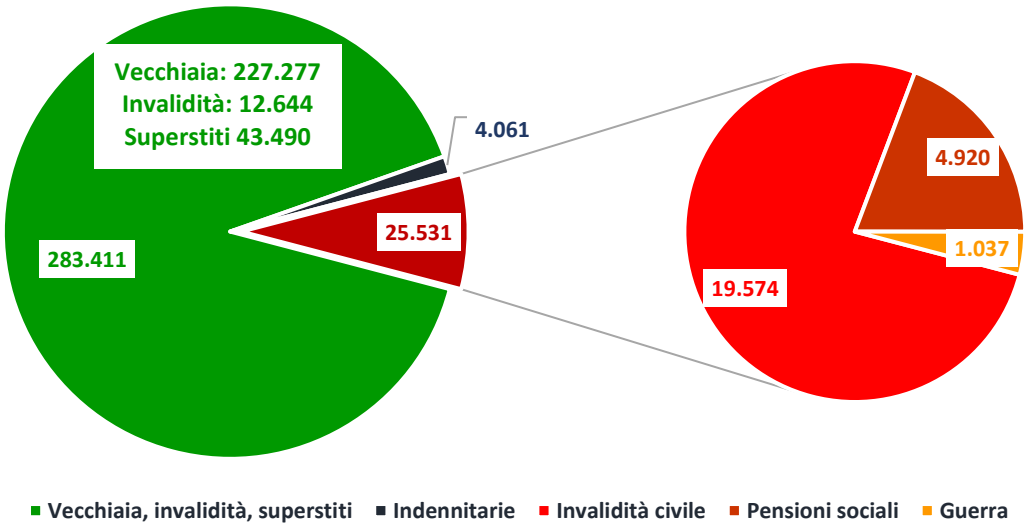
Infatti, spesso non si rivolge la dovuta attenzione alle diverse voci che, nel bilancio dello Stato, compongono la spesa pensionistica, improntando così il dibattito pubblico in una prospettiva generica, che marginalizza elementi essenziali, perché si sviluppi un approfondito confronto pubblico e politico in grado di individuare le criticità per poi proporre soluzioni efficaci. Il Presidente dell'Inps, audito nel 2020 dalla Commissione Parlamentare di controllo sull'attività degli enti gestori, ha posto l'accento sulla necessità di declinare in termini corretti la questione relativa alla sostenibilità della spesa pensionistica, rilevando come, una volta eliminate le voci a carico della fiscalità generale e considerate le sole pensioni di vecchiaia – le uniche interamente determinate dalla carriera lavorativa –, l'ammontare di tale spesa sarebbe in linea con la stabilità finanziaria del Paese. Gli ultimi dati disponibili, in effetti, sembrano essere in linea con tale prospettiva e confermano come sia necessario inquadrare, anche in ambito europeo, il tema della spesa pensionistica con maggiore grado di dettaglio.

I dati relativi al 2021, dunque, mostrano come l'esborso per le sole pensioni di vecchiaia, al netto dell'Irpef, pari a circa 61,5 miliardi di euro, abbai raggiunto i 165,8 miliardi, un risultato pari al 9,3% del Pil, salendo tale valore al 12,7% (227,3 miliardi di euro in valori assoluti) al lordo dell'Imposta sul reddito delle persone fisiche. Prendendo in considerazione, invece, il valore della spesa pensionistica in termini complessivi e considerando, dunque, anche tutti gli esborsi a carico, interamente o in parte, della fiscalità generale, l'impatto sul Pil cresce fino al 17,5%.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse *Anno di imposta 2021

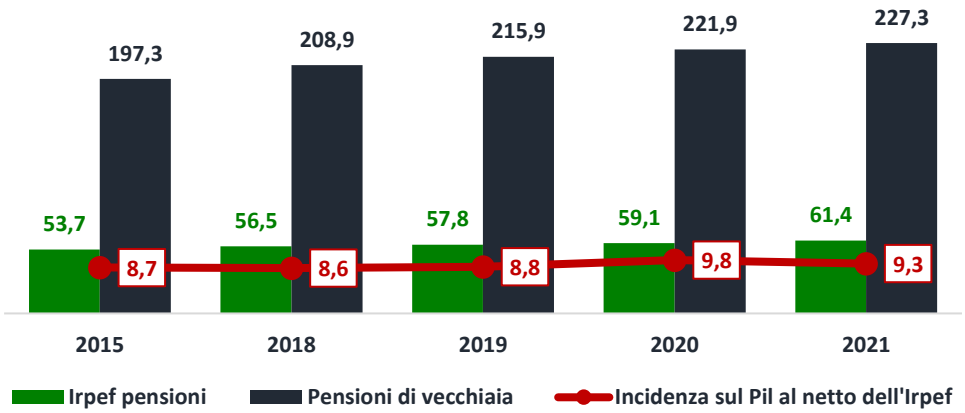
Spesa per prestazioni pensionistiche per tipologia di pensione in Italia. Anno 2021, valori in milioni di euro



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

La prospettiva dinamica, inoltre, mostra come nel periodo 2015-2021 l'esborso per le pensioni di vecchia, al netto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, sia aumentato di circa 30 miliardi di euro, incremento che, tuttavia, si riflette solo marginalmente in termini relativi, passando l'incidenza di tale voce di spesa dal rappresentare l'8,7% del Pil nel 2015 ad assorbire, nel 2021, il 9,3% del Prodotto interno lordo; è opportuno rilevare, inoltre, come i risultati del 2020 e del 2021 scontino altresì gli effetti negativi dalla pandemia da Covid-19 sulle capacità produttive del Paese.

Pensioni di vecchaia, Irpef versata dai pensionati e incidenza % sul Pil delle pensioni di vecchiaia al netto dell'Irpef. Anni 2015, 2018-2021, valori in Mld di euro



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse

Dalle analisi svolte sin qui, dunque, emerge un quadro che, sebbene non possa invitare a un semplicistico ottimismo – rappresentando il generale invecchiamento della popolazione, la scarsa natalità e la discontinuità lavorativa serie criticità –, mostra quanto l'insistenza sull'insostenibilità della spesa pensionistica rischi produrre un'eccessiva semplificazione del dibattito pubblico: come si è visto, infatti, la spesa per le sole pensioni di vecchiaia, al netto dell'Irpef, si mantiene costantemente al di sotto del 10% del Pil (al lordo di tale imposta nel periodo 2015-2021 passa dall'11,% al 12,7%), rappresentando, così, una voce di spesa tutt'altro che insostenibile, seppur cospicua. Appare opportuno, dunque, riflettere su quanto le scelte intraprese in tempi recenti siano giustificabili e, soprattutto, adeguate alla riduzione della spesa pensionistica: interventi che mirino alla continuità lavorativa, all'incremento dell'occupazione e all'incentivo della natalità, infatti, potrebbero rivelarsi ben più significativi di quanto non sia il semplice allungamento della vita lavorativa. Per quanto riguarda le voci di spesa del bilancio pensionistico a carico della fiscalità generale, invece, appare necessario – per garantirne il finanziamento senza ulteriore aggravio per i conti pubblici – ricorrere a misure ridistributive anche in campo fiscale.

Tabella 1 – Spesa per prestazioni pensionistiche per tipologia di pensione in Italia e relativa incidenza % sul Pil. Anni 2015, 2018-2021, valori in milioni di euro

	2015	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
IVS	253.565	265.447	272.661	278.469	283.411
Vecchiaia	*197.256*	*208.855*	*215.893*	*221.920*	*227.277*
Invalidità	*14.885*	*14.084*	*13.784*	*13.284*	*12.644*
Superstiti	*41.424*	*42.508*	*42.983*	*43.264*	*43.490*
Indennitarie	4.402	4.176	4.127	4.022	4.061
Assistenziali	22.315	23.721	24.119	25.199	25.531
Invalidità civile	*16.264*	*17.734*	*18.286*	*19.276*	*19.574*
Pensioni sociali	*4.752*	*4.788*	*4.691*	*4.827*	*4.920*
Guerra	*1.299*	*1.200*	*1.142*	*1.095*	*1.037*
Totale	**280.282**	**293.344**	**300.907**	**307.690**	**313.003**
In % del PIL					
IVS	15,3	15,0	15,2	16,8	15,9
Vecchiaia	*11,9*	*11,8*	*12,0*	*13,4*	*12,7*
Invalidità	*0,9*	*0,8*	*0,8*	*0,8*	*0,7*
Superstiti	*2,5*	*2,4*	*2,4*	*2,6*	*2,4*
Indennitarie	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Assistenziali	1,3	1,3	1,3	1,5	1,4
Invalidità civile	*1,0*	*1,0*	*1,0*	*1,2*	*1,1*
Pensioni sociali	*0,3*	*0,3*	*0,3*	*0,3*	*0,3*
Guerra	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*
Totale	**16,9**	**16,6**	**16,7**	**18,5**	**17,5**

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

In tale contesto, in cui il dibattito pubblico e politico si rivolge al sistema previdenziale prevalentemente nell'ottica della minor spesa e della tenuta economico-finanziaria, appare particolarmente significativo approfondire il tema del futuro pensionistico delle giovani generazioni.

L'analisi della situazione lavorativa dei giovani, come si vedrà nella sezione seguente del lavoro, mette in luce, in linea generale, uno scenario determinato dalla simultanea presenza di tre condizioni dominanti, strettamente interconnesse tra loro, quali il diffuso ricorso alle forme contrattuali meno tutelate, la crescente discontinuità lavorativa ed il progressivo impoverimento delle condizioni retributive. Tale situazione appare ancora più critica considerando che le difficoltà di inserimento lavorativo, cui sono in larga misura esposti i giovani, risultano spesso di tipo strutturale, ovvero di difficile soluzione e persistenti nel tempo, determinando una loro lunga permanenza in tale condizione di forte svantaggio.

La precarietà lavorativa e i bassi livelli retributivi, oltre a non poter motivare né sostenere materialmente la costruzione di progetti di autonomia e di autosufficienza economica e relazionale, riducono la capacità di accumulazione contributiva a fini pensionistici, preannunciando un futuro previdenziale segnato da profonde criticità, con assegni di importo sempre più ridotto e requisiti di accesso alla pensione sempre più stringenti.

Ciò richiede dunque un'attenta riflessione, considerando che, per i soggetti entrati nel mercato del lavoro dopo il 1996, l'assegno pensionistico (salvo futuri interventi o modifiche) sarà determinato esclusivamente con la formula contributiva, ovvero in rapporto all'ammontare dei contributi versati durante l'intera vita lavorativa, sopprimendo dunque definitivamente il calcolo retributivo che, invece, commisura gli assegni pensionistici alle retribuzioni percepite a fine carriera, consentendo così maggiori possibilità di "recupero" – in una prospettiva conseguentemente più attenta alla dimensione redistributiva della pensione – anche ai lavoratori con una storia lavorativa più instabile e frammentata.

Oltre a ciò, il sistema previdenziale del futuro dovrà affrontare un'ulteriore sfida connessa alla sostenibilità finanziaria: un tema, questo, strettamente correlato alle già menzionate trasformazioni anagrafiche del nostro Paese, che hanno contribuito a motivare le diverse scelte orientate ad un "raffreddamento" della spesa previdenziale, ovvero a garantire innanzitutto una maggiore stabilità e capacità di tenuta dei conti pubblici.

Tali criticità, spesso narrate attraverso prospettive e analisi "parziali", o comunque contrapponendo di fatto alla "ineludibilità" del destino pensionistico dei giovani l'impossibilità di intervenire sui benefici acquisiti dalle generazioni precedenti, hanno finito per relegare la complessa questione del futuro di intere generazioni ad una questione di natura contabile, idonea cioè a rispondere agli equilibri di bilancio senza

tuttavia tenere in adeguata considerazione gli effetti sociali che tale prospettiva genera e continuerà a generare.

Al di là dei costi e dei crescenti squilibri sociali da essi determinato, l'esigenza di contenimento della spesa che ha animato i principali interventi di riforma previdenziale posti in essere dal Legislatore negli ultimi decenni, ed in particolare le modifiche strutturali nelle modalità di computo degli importi pensionistici (e, segnatamente, il passaggio dal retributivo al contributivo), condurranno probabilmente – in un orizzonte di medio-lungo periodo – al progressivo rientro della spesa pensionistica, ottenendo così risultati significativi in relazione alla tenuta del bilancio dello Stato.

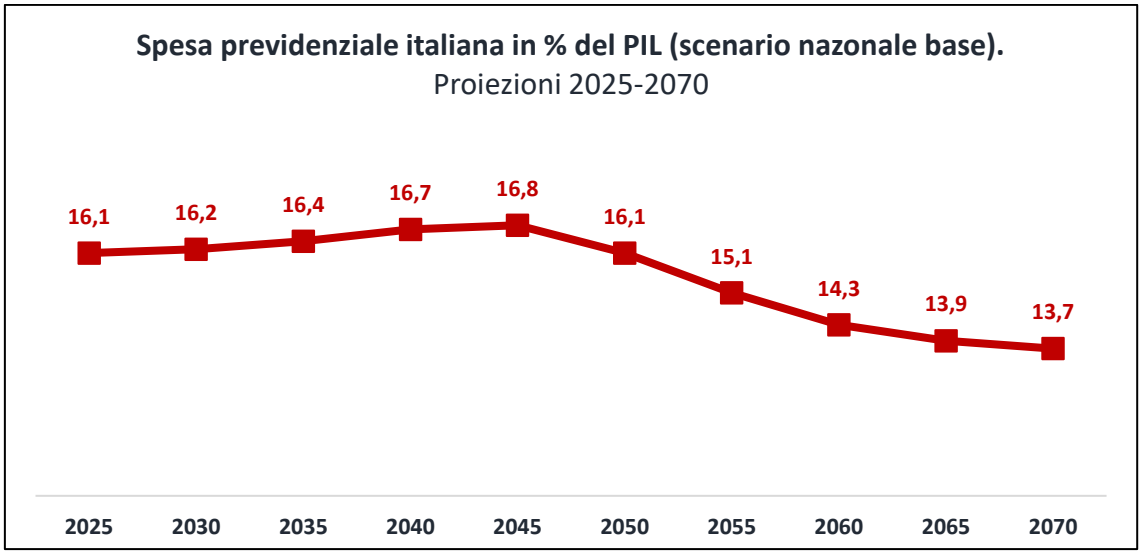
Tali interventi, tuttavia, se non organizzati di concerto a politiche attive che favoriscano l'occupazione, in particolare quella giovanile, nonché la stabilità lavorativa, rischiano di creare nuove criticità per la tenuta sociale del Paese: appare infatti del tutto insostenibile relegare intere generazioni a condizioni pensionistiche spesso inadeguate a sostenere un tenore di vita dignitoso.

1.3 Le stime della RGS e le previsioni sul futuro pensionistico dei giovani

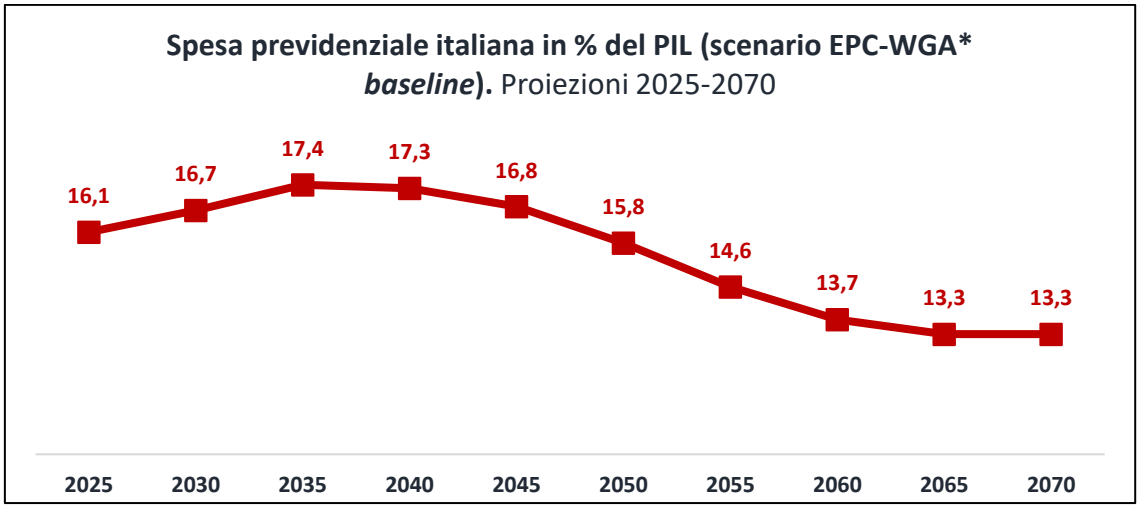
Dopo aver concentrato l'attenzione sulla ricostruzione dello scenario presente, appare opportuno fare riferimento alle stime prodotte dalla Ragioneria Generale dello Stato, che, tuttavia, non sono pienamente sovrapponibili ai dati dell'Ocse osservati in apertura e che, è bene tenerlo presente, fanno riferimento alla spesa pensionistica complessiva e non unicamente a quella per le pensioni di vecchiaia: le stime della RGS indicano infatti come, dopo aver raggiunto un'incidenza pari al 17% del Pil – valore determinato anche dalla contrazione economica dovuta al Covid-19 e alle misure previste da "quota 100" – la spesa pensionistica in Italia decrescerà, portandosi al 16,1% nel 2025, per poi tornare nuovamente a crescere fino al 2045, quando raggiungerà il 16,8% del Prodotto Interno Lordo.

Tale dinamica appare determinata in primo luogo dalla transizione demografica, in forza della quale all'incremento del numero dei pensionati, non corrisponderà un analogo aumento degli occupati (e, quindi, dei contribuenti); successivamente, l'estinzione per morte della generazione dei nati a seguito del boom economico e, soprattutto, la progressiva erosione della quota di pensioni calcolate secondo il sistema retributivo "puro" o "misto" e il forte inasprimento dei requisiti anagrafici di accesso alla pensione, determineranno un'inversione di tendenza, riducendo – quantomeno in rapporto al Pil – l'ammontare complessivo della spesa pensionistica, che nel 2070 dovrebbe attestarsi sul 13,7% del Prodotto Interno Lordo, un rapporto più modesto rispetto a quello osservato nel 2010, quando la spesa pensionistica rappresentava il 14,7% del Pil.

Nell'ultimo rapporto di previsione di medio-lungo periodo della Ragioneria Generale dello Stato, inoltre, si fa riferimento alle previsioni prodotte in ambito EPC-WGA (Economic Policy Committee - Working Group on Ageing), che, sebbene nel tracciare la dinamica della spesa pensionistica non si discostino da quelle appena analizzate, è opportuno prendere brevemente in considerazione, in quanto si tratta delle stime utilizzate dalla Commissione Europea per l'analisi della sostenibilità di medio-lungo periodo delle finanze pubbliche. Anche Tali stime, dunque, la cui differenza in termini di risultati rispetto a quelle prodotte dalla RGS è dovuta innanzitutto a differenti ipotesi demografica e macroeconomiche di medio-lungo periodo, prevedono che la spesa pensionistica, dopo una flessione che la porterà al 16,1% del PIL nel 2025, continuerà a crescere nel decennio successivo, raggiungendo il valore massimo nel 2035, pari al 17,4% del Prodotto Interno Lordo. Successivamente, la spesa pensionistica comincerà a calare – in anticipo, dunque, rispetto a quanto stimato da RGS – in modo costante, fino a raggiungere il 13,3% del PIL nel 2070.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su stime RGS



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su stime RGS *le previsioni di medio-lungo periodo delle principali componenti della spesa pubblica vengono prodotte in ambito EPC-WGA (Economic Policy Committee - Working Group on Ageing) e sono utilizzate dalla Commissione Europea per l'analisi della sostenibilità di medio-lungo periodo delle finanze pubbliche

Se, dunque, in relazione alla sostenibilità della spesa pensionistica complessiva le proiezioni ufficiali mostrano un certo grado di ottimismo, più complessa appare la questione relativa alla condizione individuale dei pensionati del futuro, che – per effetto degli interventi di rientro della spesa nonché di carriere lavorative discontinue e stipendi bassi – potranno accedere al beneficio pensionistico mediamente più tardi, ottenendo compensi sempre meno generosi.

La complessità del tema, nonché l'urgenza di offrire una risposta e garanzie alle giovani generazioni, ha dato adito a un vivace dibattito, che ha visto coinvolti il sistema politico, le parti sociali, la comunità accademica e, più in generale, gli attori istituzionali: soggetti, questi, che hanno semplicemente sottolineato i rischi connessi al quadro

attuale, che hanno provato a quantificarne gli effetti, o che hanno proposto interventi e modifiche per correggere la direzione segnata dalla normativa vigente.

Un primo contributo, a tale riguardo, è quello del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali (un qualificato centro indipendente che ha tra i propri obiettivi statutari lo sviluppo della cultura previdenziale nel Paese) che, concentrando l'attenzione sui soli lavoratori per i quali è previsto il sistema "contributivo puro" (cioè sugli occupati entrati nel mondo del lavoro dopo il 1 gennaio 1996) ha riscontrato uno strutturale svantaggio a loro danno rispetto a coloro che hanno potuto godere del sistema retributivo o misto, rilevando, inoltre, come il sistema contributivo puro non contempli alcuno strumento integrativo al trattamento pensionistico, mancanza che si traduce in condizioni di vita a rischio di povertà per una quota rilevante dei futuri pensionati. Per tale ragione la medesima fonte ritiene che sarebbe opportuno, anche per motivi di equità intergenerazionale, prevedere uno strumento integrativo in favore dei "contributivi puri"; allo stesso modo, nella prospettiva di una maggiore omogeneità nei trattamenti pensionistici delle diverse generazioni, il citato Centro Studi propone di eliminare i vincoli di accesso alla pensione anticipata in forza dei quali l'assegno pensionistico deve essere superiore di almeno 2,8 volte l'assegno sociale o di 1,5 volte in caso di pensione di vecchiaia.

Il piano di riflessione condiviso da diversi attori sociali si concentra sul fatto che il progressivo deterioramento delle condizioni lavorative, sempre più declinate nel senso della precarietà e discontinuità (soprattutto per i giovani), amplifichi necessariamente il rischio di un futuro pensionistico sempre più inadeguato. Proprio per tale ragione, è stata avanzata la proposta di istituire una pensione di garanzia, che preveda un intervento, anche a carico della fiscalità generale, ogni qual volta il trattamento pensionistico maturato con i soli contributi versati dovesse rivelarsi inadeguato a una condizione di vita dignitosa. Tale strumento, inoltre, dovrebbe essere collegato ed eventualmente graduato rispetto al numero di anni di lavoro svolti e di contributi versati. Proprio in considerazione delle numerose criticità che coinvolgono i giovani nell'accesso e nella permanenza sul mercato del lavoro, è stato proposto che tale strumento consideri e valorizzi in ottica previdenziale i periodi di disoccupazione, di formazione e di bassa retribuzione.

Una diversa fonte, ugualmente autorevole[2], ha suggerito che, all'interno del sistema di calcolo contributivo, la cui struttura favorisce effettivamente la tenuta del bilancio previdenziale, sarebbe opportuno prevedere un importo garantito non di uguale misura per tutti, bensì correlato agli anni di contribuzione e all'età di ritiro, di modo tale che l'importo dell'assegno integrativo cresca o diminuisca in funzione di carriere più o meno lunghe. È stato osservato, inoltre, come l'ulteriore esborso a carico della fiscalità

[2] L'indicazione è contenuta nello studio realizzato dal Prof. Miche Raitano, direttore del Dipartimento di Economia e Diritto dell'Università Sapienza di Roma, pubblicata nel 2017 sulla rivista on-line *Menabò*.

generale verrebbe compensato da una contestuale riduzione delle prestazioni assistenziali, cui altrimenti ricorrerebbero i "pensionati poveri", e potrebbe essere ulteriormente ridotto, qualora si procedesse a un'estensione degli ammortizzatori sociali, prevedendo cioè la maturazione di contributi figurativi, rendendo così possibile l'incremento del montante contributivo.

A riprova di quanto il dibattitto sommariamente riportato metta al centro una questione cruciale, è opportuno fare riferimento alle previsioni e alle stime prodotte dagli enti previdenziali e in ambito accademico, previsioni che confermano le criticità appena esposte.

A tale riguardo, i risultati di un'analisi di simulazione condotta dall'Inps nel 2015 – che realizza un confronto tra due differenti generazioni di lavoratori, ovvero quelli nati nel 1945 e quelli nati nel 1980[3] – mostrano come, a parità di anni di lavoro (e di contribuzione), i lavoratori più giovani (classe 1980) andranno in pensione mediamente 5 anni più tardi rispetto ai colleghi più adulti (classe 1945), percependo assegni mensili – a parità di potere d'acquisto – del 25% più bassi.

Più nello specifico, i dati mostrano come quasi l'80% dei nati nel 1945 abbia ottenuto la pensione prima del compimento dei 65 anni di età, beneficiando dei meccanismi premiali del pensionamento anticipato (che dal 2012 ha sostituito la previgente pensione di anzianità), riconosciuti a fronte di un significativo numero di anni di contribuzione (fino al 2009, era necessario avere raggiunto i 58 anni di età e maturato 35 anni di contributi), percependo importi pensionistici più elevati.

A seguire, circa uno su cinque ha ottenuto la pensione tra i 65 e i 66 anni, risultando infine del tutto marginale la quota di quanti hanno ricevuto il primo assegno tra i 67 e i 70 anni e totalmente nulla l'incidenza dei pensionamenti ottenuti dopo i 70 anni.

Sul fronte opposto, solo il 39% dei nati nel 1980 riuscirà a ricevere la pensione prima dei 70 anni, beneficiando del pensionamento anticipato; un lavoratore su due, al contrario, otterrà l'assegno a 70 anni e uno su 10 andrà in pensione tra i 71 e i 75 anni.

In media, dunque, i nati nel 1980 andranno in pensione 5 anni dopo rispetto ai soggetti della generazione precedente, un valore che peraltro sopravanza nettamente l'incremento della speranza di vita a 65 anni, cresciuta nello stesso periodo di 2,5 anni (fonte Istat), e che segnala di conseguenza come i pensionati del futuro percepiranno gli assegni per un periodo di tempo mediamente inferiore a quello delle generazioni precedenti.

[3] Sotto il profilo metodologico, la situazione pensionistica della coorte di lavoratori "maturi" è stata analizzata utilizzando il casellario delle pensioni vigenti, mentre la simulazione relativa ai lavoratori della generazione successiva è stata condotta facendo riferimento agli estratti conto contributivi (al 2014) di un campione di 5.000 soggetti nati nel 1980 e titolari di posizione Inps, i cui risultati sono stati proiettati fino alla data presunta di accesso alla pensione, tenendo conto di eventuali interruzioni di carriera intercorsi dal periodo di prima contribuzione a quello di fuoriuscita dal mercato del lavoro. In entrambi i casi, al fine di ottenere risultati meno condizionati da forte intermittenza lavorativa e carriere estremamente discontinue, i valori ottenuti fanno riferimento esclusivamente ai soggetti di sesso maschile (non contemplando, dunque, le interruzioni per maternità), iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Dipendenti.

Passando ad analizzare l'importo medio degli assegni, lo studio dell'Inps mostra inoltre come i lavoratori nati nel 1980 percepiranno pensioni lorde pari mediamente a 1.593 euro mensili, un valore che corrisponde – in termini di parità di potere d'acquisto – al 75% di quanto ottenuto dai pensionati nati nel 1945 (gli importi attuali, proiettati al 2050, riportano un risultato pari a 2.106 euro mensili); tale risultato è prevedibilmente determinato dalla maggiore intermittenza lavorativa delle carriere dei più giovani, alla quale sono associati conseguentemente livelli retributivi inferiori, ma anche dall'applicazione di meccanismi di determinazione degli assegni pensionistici meno favorevoli (l'importo delle pensioni di tutti i lavoratori del 1980, infatti, sarà determinato secondo il sistema contributivo, in vigore dal primo gennaio 1996).

Lo "svantaggio" dei più giovani trova conferma anche considerando gli importi delle pensioni anticipate, che tuttavia in entrambi i cluster considerati risultano mediamente più elevati rispetto a quelli degli assegni di vecchiaia: in questo caso, infatti, i lavoratori nati nel 1980 avranno un assegno pari a 1.840 euro lordi mensili, un risultato che corrisponde al 77% di quanto ottenuto dai pensionati della generazione precedente.

Tabella 2 - La situazione pensionistica dei soggetti iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Dipendenti: raffronto tra i nati nel 1945 e i nati nel 1980. Età di accesso alla pensione e importi medi degli assegni.

Età di accesso alla pensione (distribuzione %)			
Classe 1945		**Classe 1980**	
Pensioni anticipate	78,4	Pensioni anticipate	38,7
In pensione a 65 anni (2010)	10,7	In pensione a 70 anni (2050)	51,7
In pensione a 66 anni (2011)	9,4	In pensione a 71 anni (2051)	3,8
In pensione a 67 anni (2012)	0,7	In pensione a 72 anni (2052)	1,2
In pensione a 68 anni (2013)	0,4	In pensione a 73 anni (2053)	0,6
In pensione a 69 anni (2014)	0,3	In pensione a 74 anni (2054)	2,4
In pensione a 70 anni (2015)	0,2	In pensione a 75 anni (2055)	1,8
Importo medio degli assegni (in euro)			
Classe 1945		**Classe 1980**	
Importo medio	2.106	Importo medio	1.593
Importo medio anticipate	2.380	Importo medio anticipate	1.840

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su stime Inps

Al di là di quanto appena rilevato, appare utile riferirsi anche ad altre previsioni di futuro pensionistico, che hanno considerato più specificatamente le condizioni in cui spesso si esercita l'attività lavorativa in Italia, vale a dire retribuzioni poco elevate e intermittenza occupazionale.

Tra questi si distacca lo studio realizzato dal Prof. Michele Raitano nel 2017 e pubblicato sulla rivista Social Cohesion Paper. Tale studio, prendendo in considerazione le modificazioni del sistema contributivo introdotte con la cosiddetta "riforma Dini" - che commisura l'importo dell'assegno pensionistico alla crescita del Pil e ai coefficienti di trasformazione demografica – utilizza come base di stima una (più che ottimistica) crescita nominale del Prodotto interno lordo pari al 3% annuo (inflazione pari al 2%) dal

2018 in poi e ai coefficienti di trasformazione demografica attesi per il 2040. In tale prospettiva, per evidenziare come la discontinuità lavorativa infici strutturalmente la possibilità di un futuro pensionistico sostenibile, approfondisce la condizione dei lavoratori parasubordinati che, seppur rappresentano una quota minoritaria degli occupati, sono maggiormente esposti a condizioni lavorative precarie. Ciò premesso e prendendo in esame la situazione di un lavoratore parasubordinato entrato nel mercato del lavoro a 24 anni nel 1996, con una retribuzione annua pari a 15mila euro lordi, ed una crescita della retribuzione annua inferiore dello 0,5% a quella del Pil, le stime mostrano come nel caso di specie, con carriera priva di interruzioni, l'assegno pensionistico sarebbe pari al 74% della retribuzione, solo se l'uscita dal mercato del lavoro avvenisse nel 2041, ossia a 69 anni d'età. Tale rapporto, invece, scenderebbe al 60,1% qualora si andasse in pensione a 66 anni. Valori decisamente inferiori, tuttavia, si osservano qualora si prendano in considerazione lavoratori le cui carriere siano invece discontinue: così un lavoratore, che dovesse affrontare un anno di interruzione dell'attività lavorativa ogni 5, percepirebbe, qualora andasse in pensione a 69 anni, un importo pari al 66,7% della retribuzione, valore che scenderebbe al 53,8% qualora la fuoriuscita dal mercato del lavoro avvenisse a 66 anni.

La situazione diverrebbe ancora più critica prendendo in considerazione i destini pensionistici di un lavoratore che, avendo iniziato la propria attività nel 1996 a 24 anni con una retribuzione media annua di 10mila euro, dovesse incorrere in un anno di interruzione dell'attività lavorativa ogni tre anni lavorati: in questo caso, infatti, l'importo della pensione raggiungerebbe il 63% della retribuzione (appena 1,15 volte superiore all'assegno sociale) se l'uscita dal mercato del lavoro avvenisse a 69 anni.

Tabella 3 – Tasso di sostituzione lordo e rapporto tra assegno pensionistico e pensione sociale per diverse tipologie di lavoratori parasubordinati (inizio attività lavorativa a 24 anni nel 1996) e diverse età di ritiro.

Tasso di sostituzione lordo			
Età di uscita	**Carriera piena**	**1 anno di interruzioni ogni 5 anni lavorati**	**1 anno di interruzione ogni 3 anni lavorati***
66 anni	60,1	53,8	50,8
67 anni	64,3	57,7	54,7
68 anni	68,9	62,0	58,5
69 anni	74,0	66,7	63,0
Rapporto Pensione/assegno sociale			
66 anni	2,20	1,66	0,96
67 anni	2,34	1,78	1,03
68 anni	2,49	1,90	1,07
69 anni	2,66	2,03	1,15

Fonte: reprint Raitano 2017 *retribuzione media annua iniziale pari a 10mila euro

Al di là della discontinuità lavorativa, appare particolarmente significativo considerare più nello specifico il tempo parziale, una condizione sempre più diffusa che contribuisce a determinare retribuzioni particolarmente esigue. Tale condizione, inoltre,

spesso viene "imposta" dal datore di lavoro e talvolta nasconde forme di lavoro irregolare. Ciò premesso è opportuno considerare come il tasso di sostituzione in questo caso non fornisca indicazioni significative, dal momento che ipotizzando un andamento analogo della continuità lavorativa e della retribuzione l'incidenza del tempo parziale sul futuro assegno pensionistico non verrebbe rilevata: così qualora un lavoratore a tempo pieno e uno a tempo parziale – con un anno di interruzione ogni tre lavorati e inizio di carriera nel 1996 – dovessero ritirarsi a 69 anni, ovvero con 45 anni di contributi versati, il tasso di sostituzione si attesterebbe per entrambi all'81,5%.

Prendendo invece in considerazione il rapporto tra l'assegno pensionistico maturato per i due casi di studio e la pensione sociale, emerge come il tempo parziale infici significativamente l'importo della pensione: a 69 anni, infatti, un lavoratore discontinuo (un anno di "buco" ogni tre) a tempo pieno otterrebbe un compenso pensionistico pari a 2,23 volte la pensione sociale, valore che scenderebbe a 1,49 volte prendendo in considerazione un lavoratore con le medesime caratteristiche ma a tempo parziale. Appare significativo osservare come un'uscita anticipata dal mercato del lavoro comporti prevedibilmente un'ulteriore riduzione dell'assegno pensionistico, che arriverebbe a superare di appena 1,27 volte l'assegno sociale qualora un lavoratore part-time (con le caratteristiche più volte richiamate) lasciasse il lavoro a 66 anni, contro un rapporto pari a 1,9 volte nel caso di un lavoratore a tempo pieno.

Tabella 4 – Tasso di sostituzione lordo e rapporto tra assegno pensionistico e pensione sociale per diverse tipologie di lavoratori dipendenti (inizio attività lavorativa a 24 anni nel 1996) e diverse età di ritiro.

Tasso di sostituzione lordo			
Età di uscita	**Tempo pieno con 1 anno di interruzione ogni 5 anni***	**Tempo pieno con 1 anno di interruzione ogni 3 anni****	**Tempo parziale con 1 anno di interruzione ogni 3 anni*****
66 anni	70,1	66,7	66,7
67 anni	74,7	71,2	71,2
68 anni	79,8	76,2	76,2
69 anni	85,3	81,5	81,5
Rapporto Pensione/assegno sociale			
66 anni	2,17	1,90	1,27
67 anni	2,30	2,02	1,34
68 anni	2,44	2,10	1,40
69 anni	2,60	2,23	1,49

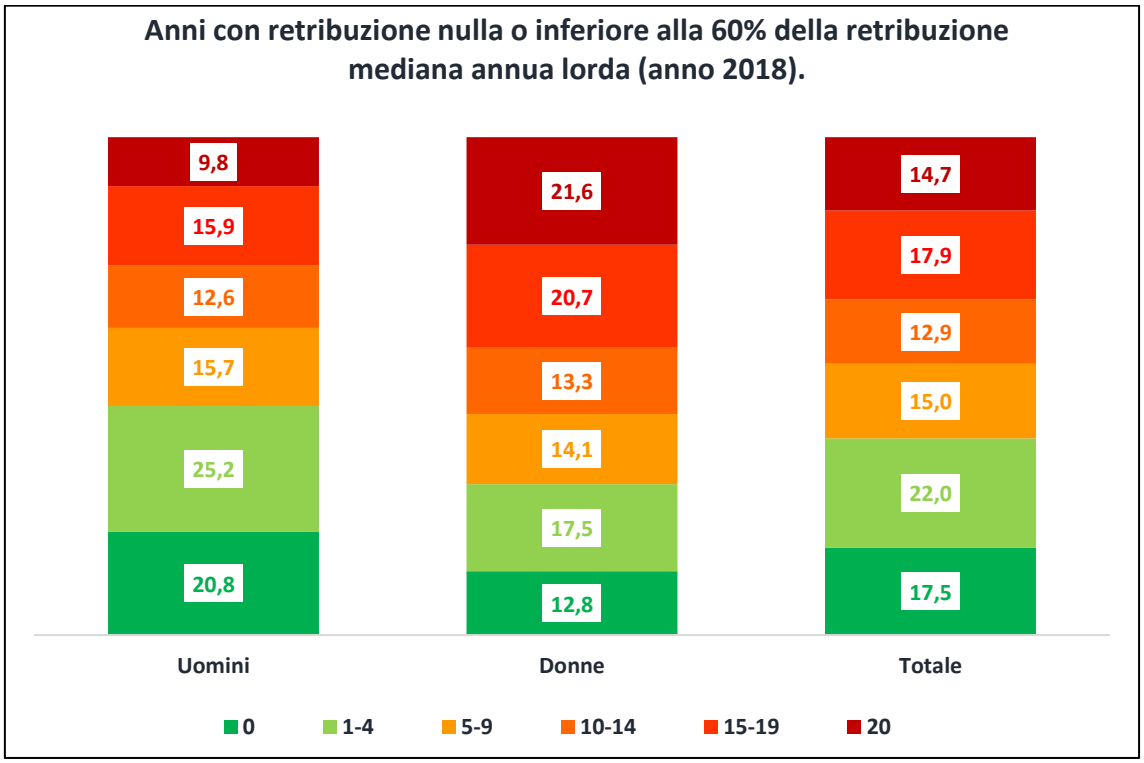
Fonte: reprint Raitano 2017 *retribuzione annua nel 1996 pari a 15mila euro, ogni 5 anni lavorati, un anno di assenza di lavoro e contribuzione ** retribuzione annua nel 1996 pari a 15mila euro, ogni 3 anni lavorati, un anno di assenza di lavoro e contribuzione *** retribuzione annua nel 1996 pari a 10 mila euro, ogni 3 anni lavorati, un anno di assenza di lavoro e contribuzione

Sempre il medesimo autore nel 2022[4] è tornato a occuparsi del futuro pensionistico dei giovani all'interno di uno studio che prende in considerazione gli estratti conto contributivi di fonte Inps-Losai (quindi non inclusivi di quelli relativi ai dipendenti

[4] Il saggio è pubblicato sulla rivista on-line Menabò

pubblici e ai liberi professionisti). Attraverso i dati raccolti l'analisi "segue" fino al 2018 le storie lavorative di coloro che sono entrati nel mondo del lavoro tra il 1996 e il 1998 – ovvero i futuri pensionati con sistema "contributivo puro" (si tratta di un campione pari a circa il 7% del totale degli inscritti all'Inps) – stimando che appena il 17,5% di tale cluster ha percepito costantemente una retribuzione superiore al 60% del valore mediano annuo lordo del 2018, pari a circa 11.700 euro. Sul fronte opposto, circa un terzo (32,6%) del campione esaminato, ha ottenuto compensi inferiori a tale valore per almeno 15 anni.

La prospettiva di genere, inoltre, mostra come le giovani lavoratrici scontino uno strutturale svantaggio rispetto ai colleghi maschi: tra le occupate, infatti, nel ventennio considerato, il 41,7% ha trascorso almeno 15 anni percependo una retribuzione annua inferiore al 60% del valore mediano lordo (anno di riferimento 2018), scendendo tale risultato al 25,7% tra gli uomini. Sul fronte opposto, appena il 12,8% del campione femminile ha percepito per l'intero periodo considerato compensi superiori alla soglia di povertà, laddove tra i lavoratori tale valore sale al 20,8%. Come si è affermato più volte, le basse retribuzioni non rappresentano l'unico rischio per il futuro pensionistico dei giovani, tra i quali, infatti, la discontinuità lavorativa ha un'incidenza estremamente elevata. Tale condizione viene confermata anche prendendo in considerazione i dati relativi ai contributi versati.

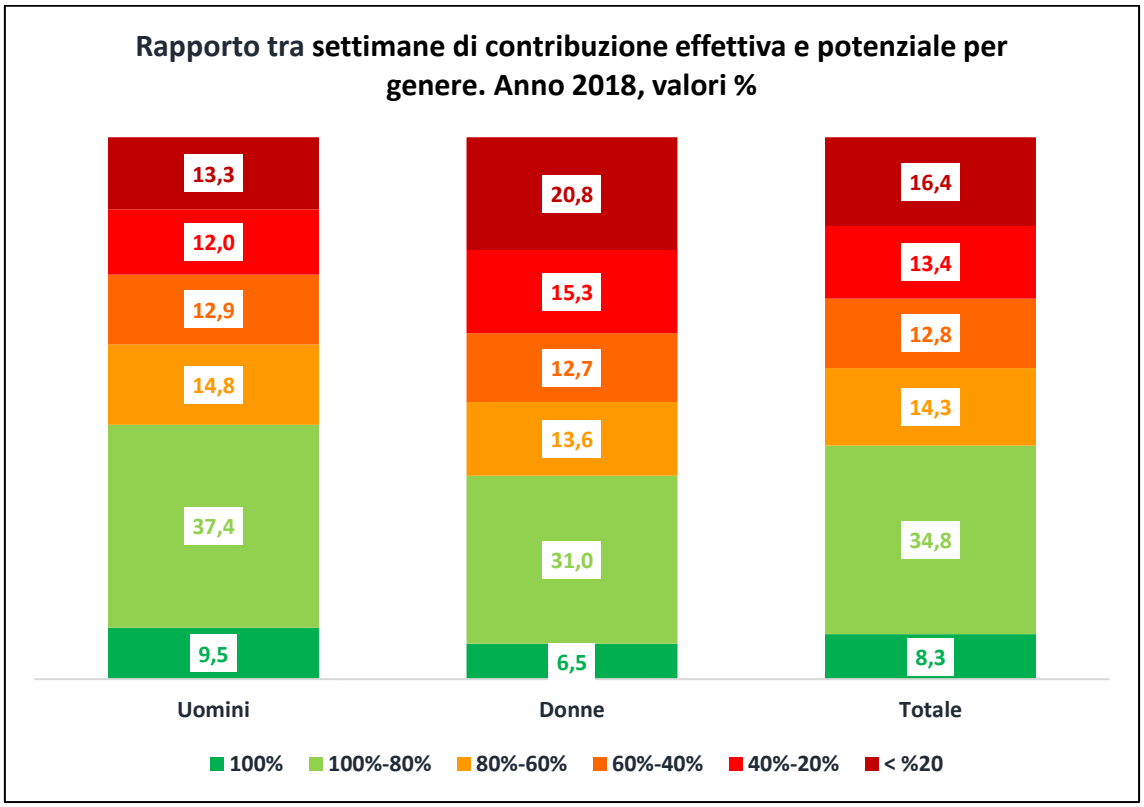


Fonte: Reprint Raitano 2022

Sempre attraverso l'analisi degli estratti conto di fonte Inps-Losai, infatti, emerge come significative quote del campione in esame presentino un ammontare di contributi versati (effettivi o figurativi) particolarmente esiguo: analizzando i dati relativi alle storie lavorative ventennali di coloro che si sono inseriti nel mondo del lavoro tra il 1996 e il 1998, dunque, risulta come appena l'8,3% del campione considerato possa contare su un periodo contributivo senza interruzioni, quota che sale al 43,1% prendendo in considerazione una discrepanza tra i contributi potenziali e quelli effettivamente versati pari o inferiore al 20%.

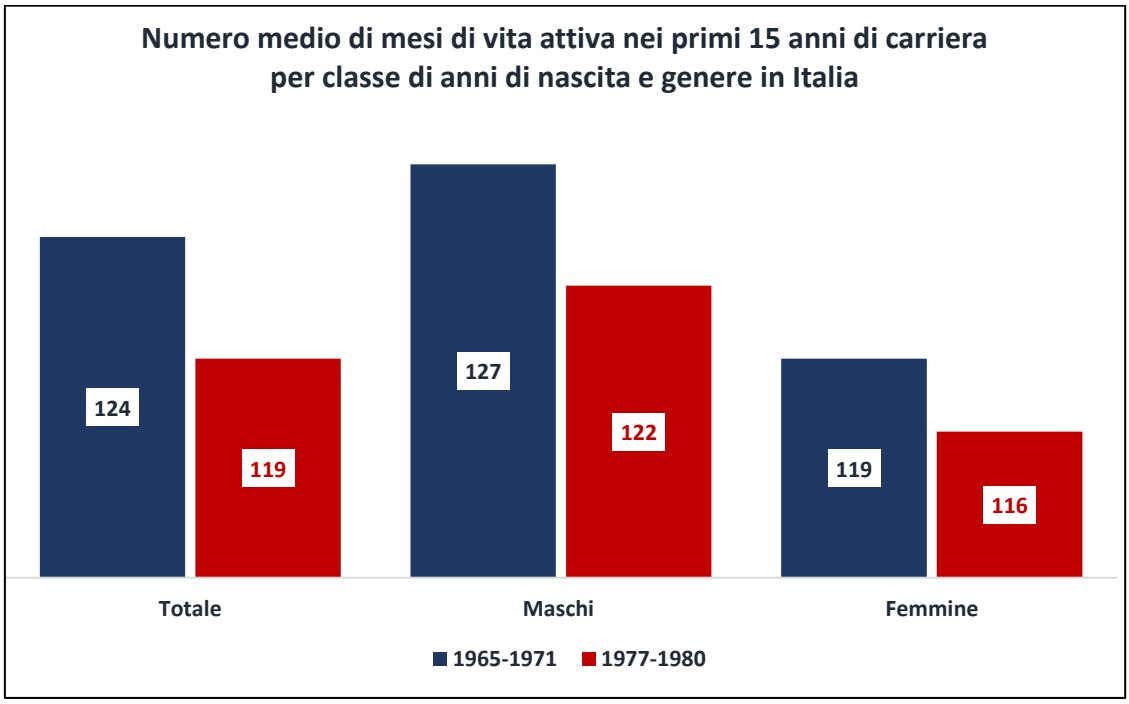
Sul fronte opposto, il 16,4% del campione risulta godere di una posizione contributiva il cui ammontare è inferiore al 20% del monte contributivo potenzialmente ottenibile in 20 di anni di lavoro; in altri termini circa un sesto del campione ha versato, in un ventennio, contribuiti pari ad appena poco più di tre anni. A seguire il 26,2% del totale gode di un monte contributivo pari ad almeno il 60% di quello potenziale.

Anche adottando questa prospettiva, si conferma lo svantaggio in più occasioni richiamato per le giovani lavoratrici: tra queste, infatti, il 20,8% presenta una posizione contributiva inferiore al 20% del valore potenziale, laddove soltanto nel 6,5% dei casi si osserva una corrispondenza piena tra i contributivi effettivamente versati e quelli potenziali (tra i maschi i valori si attestano rispettivamente al 13,3% e al 9,5%).



Fonte: Reprint Raitano 2022

Risultati non dissimili da quelli appena osservati emergono anche dall'ultimo rapporto annuale dell'Inps, che dedica un approfondimento al confronto della situazione previdenziale dei lavoratori nati tra il 1965 e il 1980. Più nel dettaglio, l'analisi fa riferimento agli iscritti a una delle gestioni Inps che abbiano cominciato a lavorare tra i 16 e i 25 anni, la cui "storia contributiva" viene seguita per i 15 anni successivi rispetto al primo contributo versato. Ebbene, anche questa analisi conferma come il progressivo deterioramento delle condizioni del mondo del lavoro abbia prodotto effetti rilevanti sul fronte previdenziale: per effetto della progressiva precarizzazione del mercato del lavoro, infatti, i mesi di vita attiva, in termini di contributi versati, nei primi 15 anni di carriera passano dai 124 per i nati negli anni 1965-1971 ai 119 per i lavoratori della classe 1977-1980. Ancora più allarmante, tuttavia, sono i dati relativi al montante medio annuo, che segnalano, infatti, come proprio i lavoratori più giovani presentino una condizione di marcato svantaggio rispetto a quelli più anziani, con un montante contributivo medio annuo inferiore di ben 1.600 euro (6.600 euro contro 8.200 euro). La medesima indagine, dunque, rileva come tale decremento sia correlato sia alla rivalutazione del montante in base al Prodotto interno lordo nominale, che tiene conto delle dinamiche inflattive, sia al progressivo impoverimento dei lavoratori, fenomeno che ha coinvolto in maniera particolarmente pronunciata le generazioni di lavoratori più giovani.



Fonte: Elaborazioni Eures su dati Inps

Capitolo 2

Livelli retributivi e discontinuità occupazionale dei giovani

La riflessione sulla complessa questione del futuro pensionistico dei giovani lavoratori in Italia, ed in particolare per la generazione del "contributivo puro", che di fatto lega all'intera storia lavorativa di un giovane la sua possibilità di accedere ad un livello pensionistico dignitoso, non può che muovere dall'analisi della situazione lavorativa, reddituale e contrattuale degli under 35 (il sistema contributivo è stato introdotto con la L.335/95, cosiddetta "riforma Dini", che ha previsto il calcolo contributivo a partire dal 1/1/1996, ed esteso con L.214/2011, cosiddetta "Riforma Fornero", attraverso l'applicazione del calcolo "pro rata" a tutte le anzianità maturate a partire dal 1 gennaio 2012).

Come ricordato nelle pagine precedenti, le diverse riforme del mercato del lavoro introdotte in Italia negli ultimi decenni hanno consentito all'impresa, ma anche alle Pubbliche Amministrazioni, livelli sempre maggiori di flessibilità, che in breve tempo hanno aperto il campo alle diverse declinazioni della precarietà e discontinuità contrattuale e retributiva.

La stessa idea di poter sostenere la competitività delle imprese italiane sui mercati esteri riducendo le tutele del lavoro e comprimendone il costo – implicitamente insita nelle suddette riforme –, non soltanto presenta evidenti limiti teorici in un sistema in cui sono la conoscenza e l'innovazione a determinare il risultato di impresa, ma estende la frattura tra imprese e lavoratori e le disuguaglianze retributive e contrattuali tra gli stessi lavoratori e, soprattutto, rischia di chiudere le nuove generazioni in una condizione di vulnerabilità che, in assenza di interventi, finirà per spingerne una componente rilevante verso la povertà (o il rischio di povertà) anche a conclusione della vita lavorativa.

Si tratta di una situazione che rimanda a due grandi paradossi, interconnessi tra loro ed entrambi di carattere strutturale: il primo riguarda infatti la tenuta o quanto meno la sostenibilità a medio-lungo termine del sistema contributivo, che deve bilanciare le "uscite", ovvero l'erogazione di pensioni maturate con il sistema retributivo e/o con quello misto, attraverso le "entrate" derivanti da una base contributiva sempre più esigua; la seconda riguarda il tema demografico, ovvero la presenza di una piramide per età in cui la componente dei giovani è sempre più ridotta, e quindi, numericamente sottodimensionata rispetto alle più ampie fasce dei beneficiari delle pensioni calcolate con il sistema retributivo o con il misto.

2.1. Le retribuzioni dei giovani lavoratori del settore privato in Italia

Come sopra affermato, le diverse riforme del mercato del lavoro introdotte in Italia negli ultimi decenni, hanno consentito all'impresa, ma anche alle Pubbliche Amministrazioni, livelli sempre maggiori di flessibilità, che in breve tempo hanno aperto il campo alle diverse declinazioni di una vera e propria condizione di precarietà lavorativa, soprattutto per i segmenti più vulnerabili della forza lavoro.

In questa prospettiva il "paradosso demografico" assume ancora maggiore rilievo: i profondi cambiamenti intervenuti nella struttura della popolazione, riscontrabili anche nel mercato del lavoro, non sembrano aver ancora suscitato una effettiva consapevolezza tra i decisori politici dei rischi che ne conseguono: per questa ragione si segnala ancora l'assenza di risposte "di sistema" o, quanto meno, di carattere strategico destinate a tutelare il presente ed il futuro economico delle nuove generazioni.

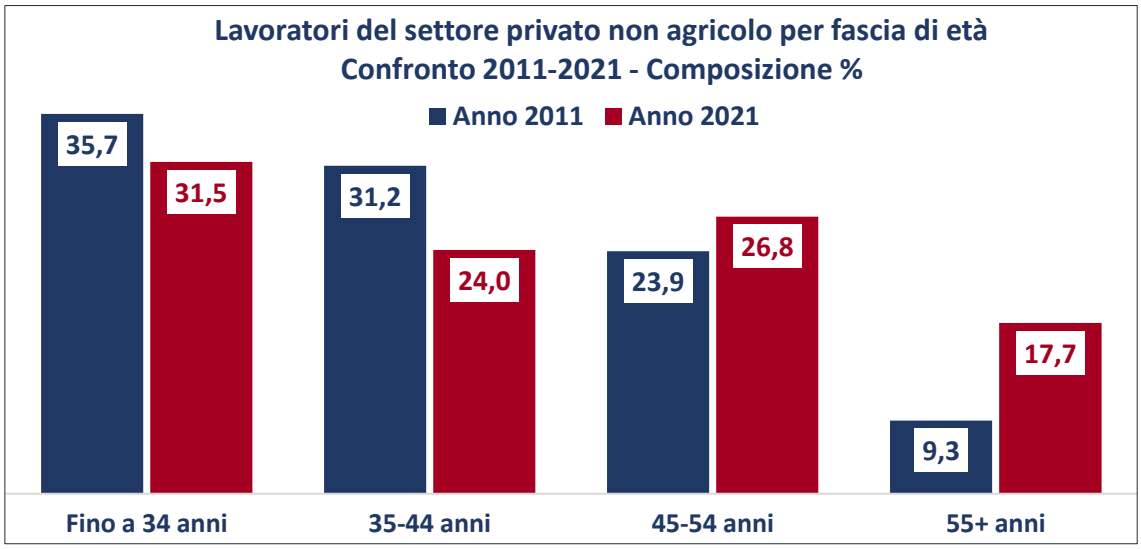
Più in particolare, l'osservazione su scala decennale mostra come tra il 2011 e il 2021 l'incidenza percentuale dei lavoratori under35enni sia diminuita di 4,2 punti percentuali, passando dal 35,7% al 31,5% del totale dei lavoratori del settore privato non agricolo; si tratta di una flessione determinata dalla fascia dei 24-35enni, in forte calo anche in valori assoluti (-3,9 punti percentuali e -235.859 unità), mentre gli under25enni, pur in crescita in termini assoluti, vedono leggermente ridursi il loro peso in termini relativi (dal 9,7% al 9,5%).

Una contrazione ancora maggiore si osserva tuttavia per la classe dei 35-44enni, che in 10 anni "perde" circa 700 mila unità, arrivando a rappresentare appena il 24% del totale dei lavoratori, a fronte del 31,2% del 2011.

Sul fronte opposto, negli ultimi dieci anni è sostanzialmente raddoppiata l'incidenza dei lavoratori d'età compresa tra 55 e 64 anni, passando dall'8,7% del 2011 al 16,1% del 2021, con una crescita di oltre 1,3 milioni di unità in termini assoluti.

Tali trasformazioni appaiono ancora più significative, alla luce del considerevole aumento del numero complessivo dei lavoratori (il riferimento riguarda sempre i dipendenti del settore privato non agricolo), che tra il 2011 e il 2021 registra un incremento del 10,7%, passando da 14,7 a 16,2 milioni di unità.

Le trasformazioni demografiche della struttura occupazionale osservate si correlano a due principali fattori, quali il progressivo invecchiamento della popolazione e l'adozione di politiche pensionistiche più severe, che hanno procrastinato l'uscita dal mercato del lavoro, ostacolando di fatto il ricambio generazionale invece necessario per garantire la competitività e/o la permanenza sul mercato di una quota rilevante di imprese.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo

Tabella 1 – Lavoratori del settore privato non agricolo per classe d'età.
Anni 2011 e 2021, valori assoluti e composizione %

	2011		2021	
	Valori assoluti	Composizione %	Valori assoluti	Composizione %
≤ 24	1.422.847	9,7	1.549.135	9,5
24-35	3.803.388	25,9	3.567.529	22,0
35-44	4.573.550	31,2	3.886.495	24,0
45-54	3.496.388	23,9	4.352.811	26,8
55-64	1.272.999	8,7	2.611.987	16,1
≥ 65	89.556	0,6	258.301	1,6
Totale	14.658.728	100,0	16.226.258	100,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo

La dinamica decrescente osservata per l'incidenza occupazionale degli under35enni, si accompagna ad una condizione retributiva particolarmente svantaggiosa, anche nel confronto con le generazioni precedenti: gli ultimi dati disponibili al riguardo, relativi al 2021, indicano infatti per i lavoratori under35enni una retribuzione lorda media annua pari a 14.578 euro a livello nazionale, un valore equivalente ad appena i due terzi di quello complessivo complessiva (21.868 euro).

La dinamica decennale mostra inoltre come a fronte di un aumento nominale del 5,7% per il complesso delle retribuzioni percepite dai lavoratori del settore privato (pari a +1.186 euro), tra il 2011 e il 2021 la crescita retributiva sia stata pari ad appena il +3,5% nella fascia 25-34 anni (+569 euro in termini nominali), assumendo addirittura valori negativi tra gli under25enni, con una perdita di 221 euro in termini assoluti, pari al -2,4% in termini percentuali. Ancora più in dettaglio, sono proprio i lavoratori della fascia più giovane a presentare la condizione più svantaggiose, con compensi medi che nel 2021 si attestano a 8.824 euro, corrispondenti ad appena il 40% della retribuzione media. Meno

negativa la situazione retributiva della fascia "25-34 anni", con un valore medio pari a 17.076 euro nel 2021, equivalente al 78% della retribuzione media del totale dei lavoratori (21.868 euro).

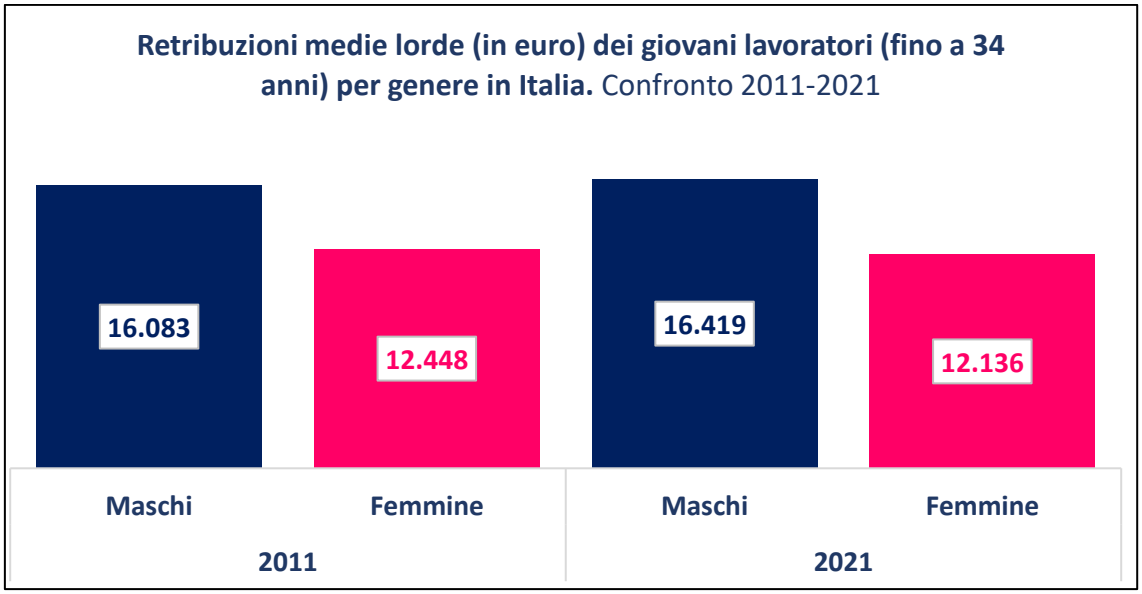
Tabella 2 – Importo medio delle retribuzioni lorde annue (in euro) dei lavoratori dipendenti del settore privato per fascia di età in Italia. Anni 2011, 2016 e 2019-2021.
Valori assoluti e differenza 2021-2011 in valori nominali

	2011	2016	2019	2020	2021	Variazione assoluta 21-11
≤ 24 anni	9.045	9.019	8.853	8.267	8.824	-221
25-34 anni	16.506	16.463	16.938	15.641	17.076	569
≤ 34 anni	14.475	14.540	14.508	13.552	14.578	102
Totale	20.682	21.800	21.945	20.613	21.868	1.186

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo

Passando a considerare i dati di genere, si conferma anche tra i soli under35enni uno scarto retributivo consistente tra le due componenti, con valori pari nel 2021 a 16.419 euro lordi medi annui per gli uomini contro 12.136 per le donne.

L'analisi di medio periodo evidenzia inoltre come lo scarto di genere tra i giovani lavoratori tenda ad ampliarsi nel tempo, passando da 3.635 euro nel 2011 (quando la retribuzione media si attestava a 12.448 euro tra le lavoratrici under35enni contro i 16.083 euro tra i loro coetanei), per raggiungere i 4.283 euro nel 2021, con una crescita in termini assoluti pari a 648 euro; contestualmente il rapporto tra i livelli retributivi delle lavoratrici rispetto ai loro colleghi maschi scende dal 77,4% del 2011 al 73,9% del 2021, segnando un cambio di direzione preoccupante in termini sociali, culturali e di prospettive di competitività del sistema Italia.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo

Per quanto fondamentale in termini conoscitivi, la sola analisi delle retribuzioni medie non consente di focalizzare l'attenzione su alcuni fattori particolarmente significativi nell'inquadramento della situazione occupazionale e retributiva dei giovani e, al tempo stesso, sulla misura in cui tale situazione andrà a condizionarne il futuro pensionistico: i dati relativi alle classe d'importo delle retribuzioni medie annue, infatti mostrano come nel 2021 più di un lavoratore under35 su quattro (cioè il 26,9%) abbia percepito una retribuzione annua inferiore a 5.000 euro, a fronte del 16,6% nell'intera popolazione lavorativa; si tratta peraltro di un dato in crescita, visto che nel 2016 era il 24,3% dei giovani a essere coinvolto a tale situazione retributiva.

Particolarmente significativa, inoltre, la quota di under35enni con una retribuzione comprese tra 5.000 e 9.999 euro, pari nel 2021 al 16,3% (così come nel 2016) contro il 12,3% osservato tra il totale dei lavoratori.

Appare opportuno osservare, infine, come anche tra i giovani lavoratori sia in atto un processo di polarizzazione, in forza del quale nel corso degli ultimi cinque anni aumenta la percentuale dei giovani con le retribuzioni più basse, cioè inferiori a 5 mila euro (dal 24,3% del 2016 al 26,9% del 2021), e quella dei giovani con retribuzioni superiori a 30 mila euro (dal 7,6% al 9,3% del totale), riducendosi contestualmente il peso delle fasce "intermedie".

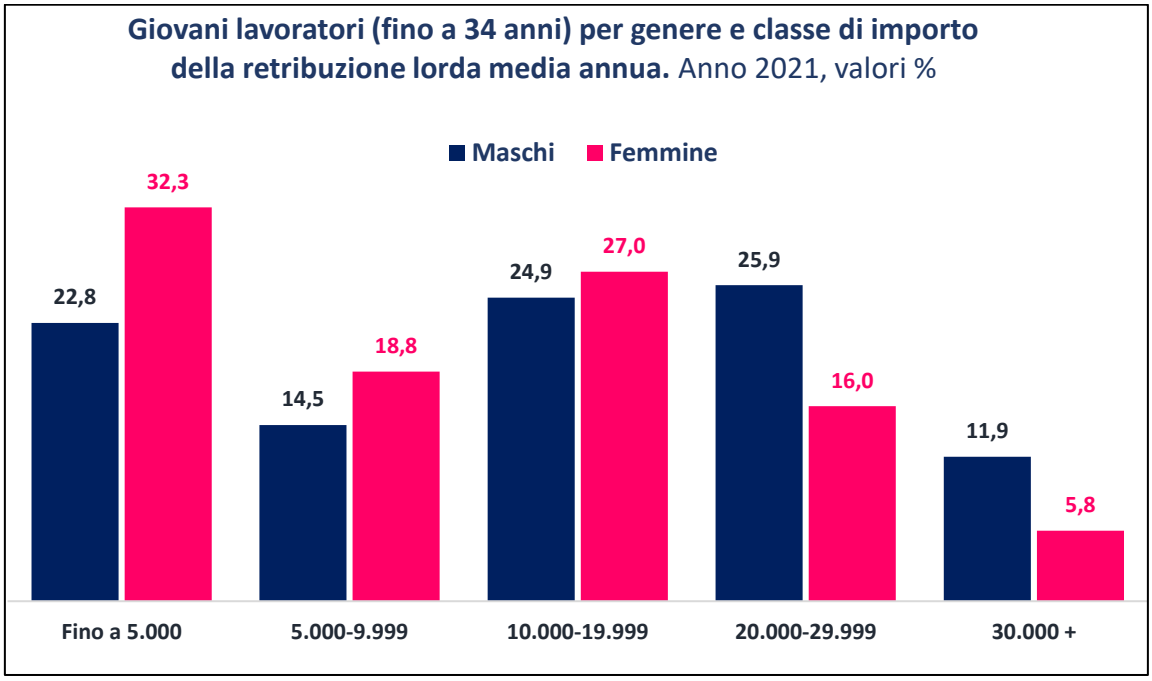
Tabella 3 – Giovani lavoratori per classe d'età e classe d'importo della retribuzione lorda media annua in Italia. Anni 2016 e 2021, valori %

	> 5.000	5.000-9.999	10.000-19.999	20.000-29.000	30.000 e più
2016					
≤ 24 anni	42,3	19,7	26,1	10,9	0,9
25-34 anni	18,0	15,1	30,2	26,8	10,0
Totale ≤ 34 anni	*24,3*	*16,3*	*29,1*	*22,7*	*7,6*
Totale	14,7	11,9	25,7	26,6	21,1
2021					
≤ 24 anni	45,7	19,3	22,0	11,4	1,6
25-34 anni	18,7	15,1	27,5	26,1	12,6
Totale ≤ 34 anni	*26,9*	*16,3*	*25,8*	*21,7*	*9,3*
Totale	16,6	12,3	23,9	25,3	22,0

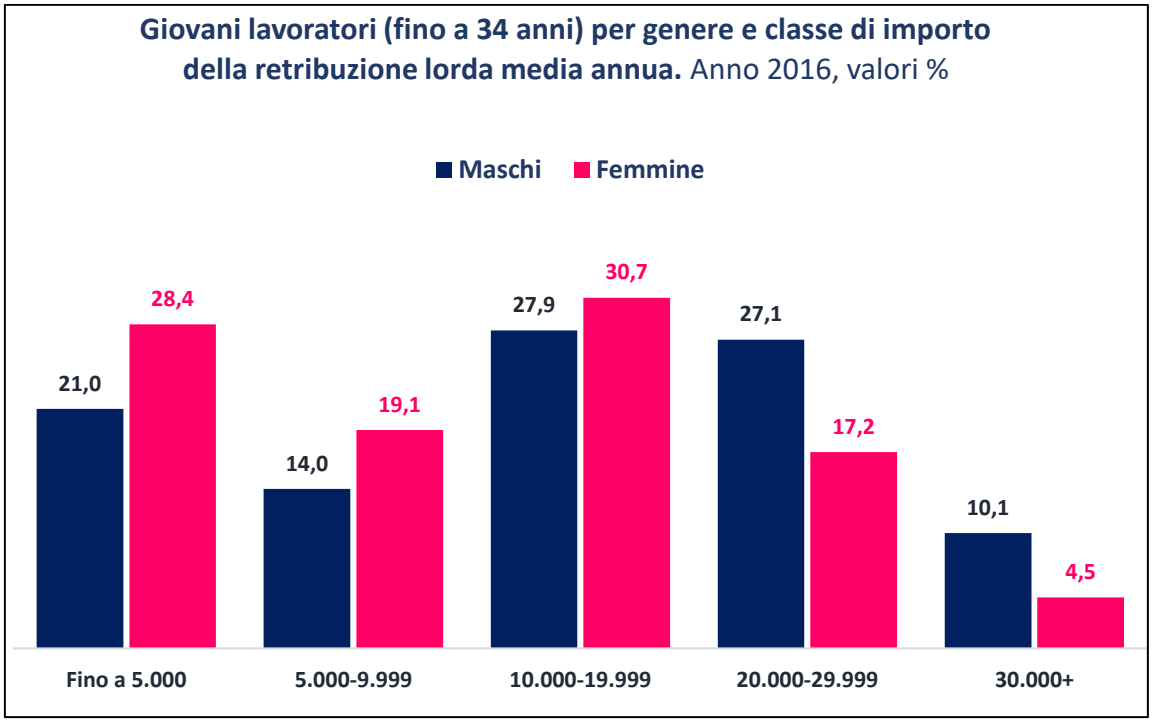
Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo

Anche assumendo tale chiave di lettura, la prospettiva di genere mostra uno strutturale svantaggio a carico delle giovani lavoratrici, tra le quali il 32,3%, ovvero circa una su tre, percepisce meno di 5.000 euro annui, contro il 22,8% osservato tra i loro coetanei maschi. La dinamica di medio periodo mostra inoltre come tra le giovani lavoratrici la componente più povera sia cresciuta di ben 3,9 punti percentuali contro una crescita di 1,8 punti tra i lavoratori under35enni.

Sul fronte opposto, l'incidenza delle retribuzioni più elevate (30 mila euro e più) raggiunge l'11,9% tra i maschi, per attestarsi al 5,8% tra le giovani lavoratrici.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo

2.2. Instabilità e precarizzazione del lavoro dei giovani

La situazione retributiva emersa appare strettamente correlata a diversi fattori, tra i quali si segnalano soprattutto la progressiva precarizzazione del lavoro e il sempre maggiore ricorso a forme contrattuali a tempo parziale, spesso "involontarie".

La dinamica decennale, dunque, mostra come la quota di giovani lavoratori (fino a 34 anni d'età) con contratti a tempo indeterminato – che peraltro percepiscono le retribuzioni più elevate – si sia fortemente ridotta, passando 70,3% del 2011 al 60,1% del 2021 (a fronte del 74,2% registrato per il complesso dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo).

Coerentemente, nello stesso periodo, l'incidenza dei contratti a tempo determinato ha raggiunto tra gli under35enni il 34,1% (era pari al 28,1% nel 2011), mentre, per questo cluster, l'incidenza dei contratti stagionali risulta triplicata, passando dall'1,6% al 5,8% (3,6% il valore riferito al complesso dei lavoratori). Proprio tra i lavoratori stagionali si osservano i livelli retributivi più esigui, con compensi medi annui pari, nel 2021, ad appena 5.112 euro, ovvero 426 euro lordi mensili che collocano questi giovani nella fascia del lavoro povero e che consentono di accumulare contributi risibili, del tutto inidonei anche soltanto a immaginare un futuro pensionistico dignitoso.

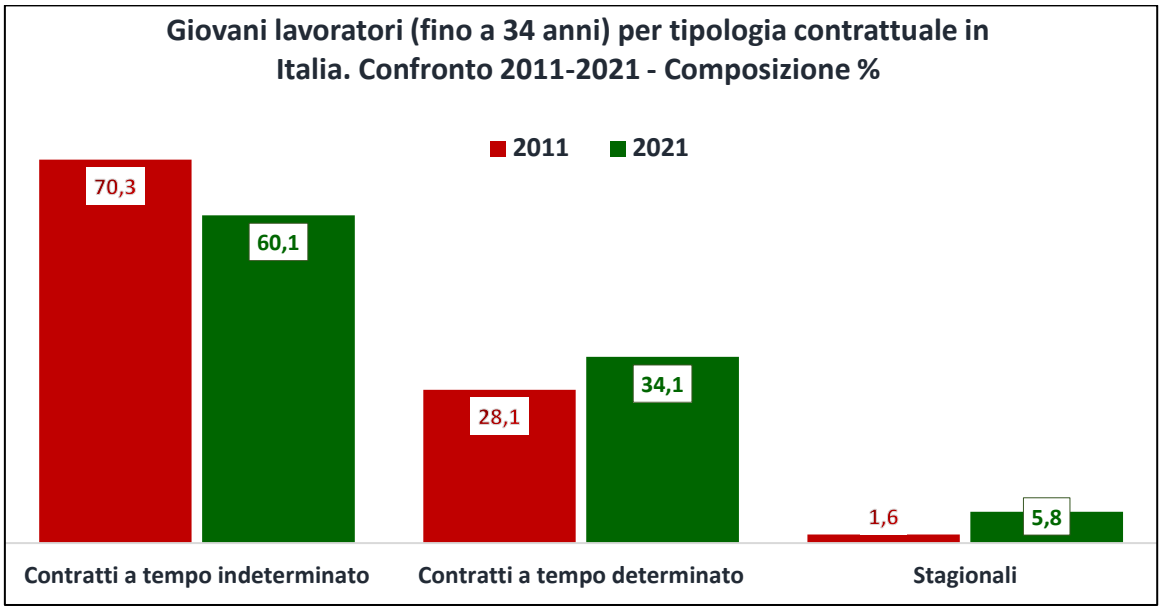
Tabella 4 – Giovani lavoratori per classe d'età, tipologia contrattuale (valori %) e retribuzioni lorde medie annue (valori in euro) in Italia. Anni 2016 e 2021

	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Stagionali	
	Comp. %	Retribuzione media	Comp. %	Retribuzione media	Comp. %	Retribuzione media
2011						
≤ 24 anni	59,3	11.238	37,9	5.905	2,8	5.038
25-34 anni	74,4	18.852	24,5	9.755	1,1	8.283
≤ 34 anni	70,3	17.102	28,1	8.343	1,6	6.723
Totale	79,1	23.642	19,8	9.558	1,1	7.700
2021						
≤ 24 anni	43,1	13.099	46,0	6.010	10,8	3.748
25-34 anni	67,5	20.628	29,0	10.053	3,6	6.910
≤ 34 anni	60,1	18.992	34,1	8.402	5,8	5.112
Totale	74,2	26.285	22,3	9.634	3,6	6.425

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo

Come sopra anticipato, un ulteriore elemento che contribuisce in modo significativo al generale impoverimento dei lavoratori e più in particolare di quelli più giovani è rappresentato dai contratti part-time, che spesso sono frutto di una decisione unilaterale da parte del datore di lavoro, non rispecchiando la volontà dei lavoratori e,

talvolta, nascondendo una realtà di impegno lavorativo molto più oneroso, e quindi una condizione di irregolarità.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo

In quest'ultimo caso, laddove al giovane lavoratore venga prospettata una situazione di "lavoro grigio", tale situazione andrà a incidere sulla capacità contributiva del giovane, e l'apparente vantaggio immediato (più per l'impresa che per il lavoratore) rappresenterà piuttosto una perdita netta ed un fattore di impoverimento per il futuro pensionistico del lavoratore.

Ciò premesso, i dati relativi al periodo 2011-2021 mostrano un'evidente incremento dell'impiego dei contratti a tempo parziale che, a livello complessivo, passano dal coinvolgere un lavoratore su quattro ad oltre uno su tre (dal 25,6% nel 2011 al 33,4% nel 2021). Valori decisamente più elevati si riscontrano tra i lavoratori under35enni, dove, nel 2021, l'incidenza dei contratti part-time raggiunge il 39,8%, in linea con il valore del triennio precedente ma in crescita di 10 punti percentuali rispetto al valore del 2011 (29,6%).

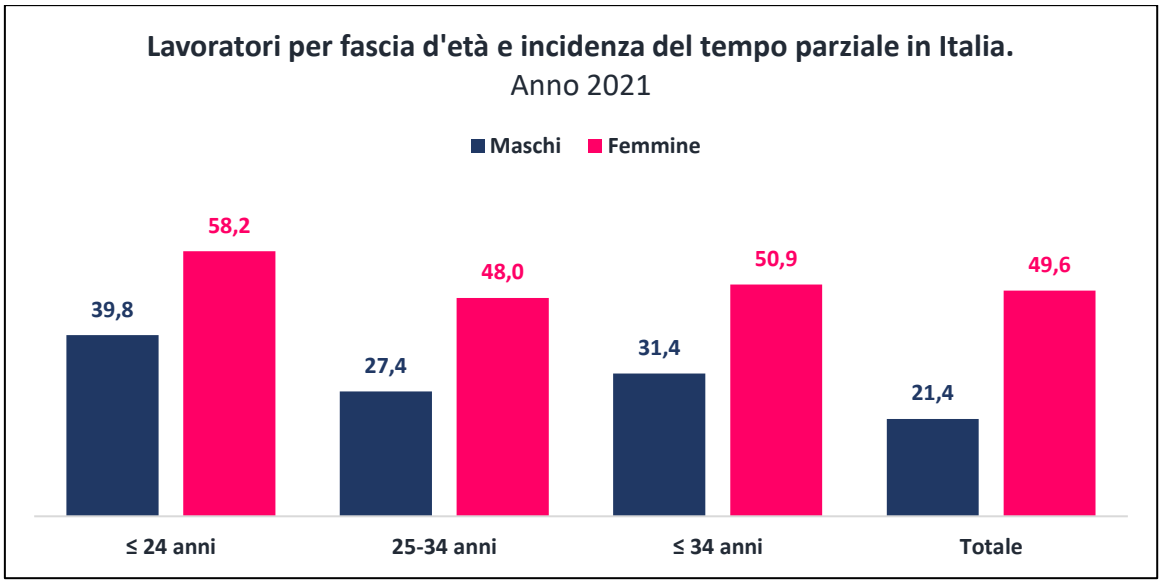
Tabella 5 – Lavoratori per classe d'età e incidenza del tempo parziale in Italia.
Anni 2011, 2016, 2019-2021.

	2011	2016	2019	2020	2021
≤ 24 anni	34,9	47,3	49,1	47,4	47,2
25-34 anni	27,6	37,4	38,8	37,1	36,5
≤ 34 anni	29,6	40,3	41,9	40,0	39,8
Totale	25,6	32,6	34,5	33,5	33,4

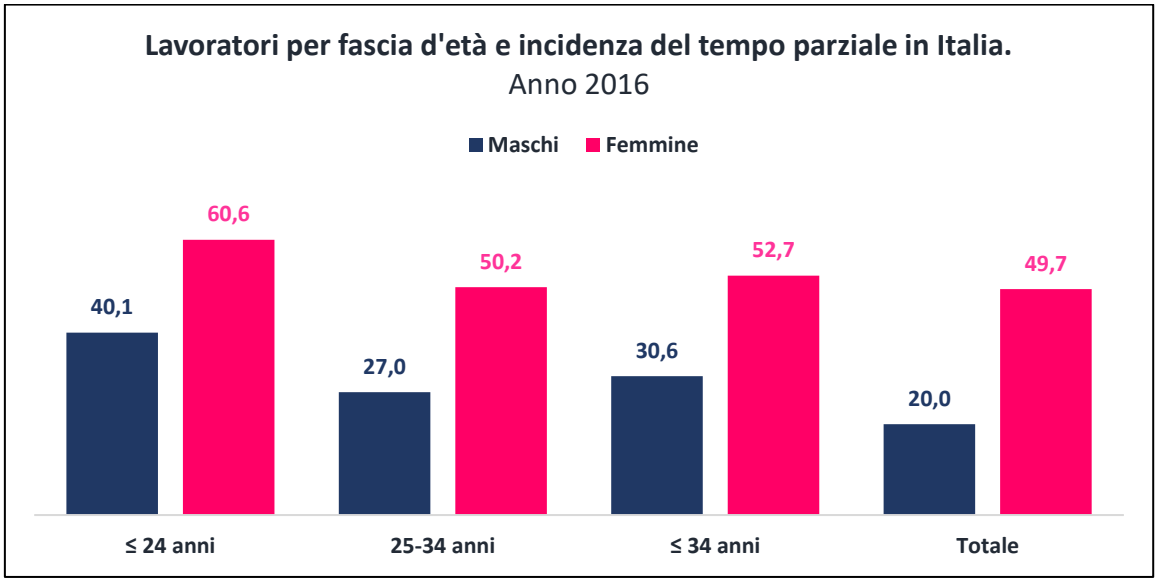
Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo

Anche in questo caso le giovani lavoratrici presentano una maggiore vulnerabilità rispetto alla componente maschile: tra le prime, infatti, la condizione del lavoro part time si riscontra il oltre la metà dei contratti (cioè nel 50,9% dei casi) contro il 31,4% tra i loro colleghi di sesso maschile.

La dinamica quinquennale, tuttavia, mostra una lieve flessione del ricorso al part time, che nel 2016 coinvolgeva il 52,7% delle lavoratrici. Tale andamento, tuttavia, appare troppo modesto per suggerire un'inversione di tendenza, mostrando come sia necessario avviare politiche di genere maggiormente consapevoli, che si prefiggano si superare le disuguaglianze strutturali che, come osservato, caratterizzano le condizioni di lavoro e che, in futuro, determineranno un gap di genere negli importi pensionistici ancora superiore a quello presente.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo

2.3. La discontinuità lavorativa

La discontinuità lavorativa, dimensione esperita in modo particolare dai giovani, appare strettamente correlata all'aumento dei rapporti di lavoro atipici: i dati relativi alle giornate di lavoro retribuite nell'anno, infatti, mostrano come un under35enne con contratto a tempo indeterminato lavori mediamente 250 giornate nell'anno, valore che scende a 133 per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale e a 81 per gli stagionali.

In questo senso appare necessario immaginare strumenti di sostegno alla continuità contributiva dei giovani (attraverso contributi figurativi o altre forme di "compensazione") che consentano loro di attutire le negative conseguenze future (al di là di quelle presenti) di un presente lavorativo così frammentato, attraverso un'azione di responsabilità sociale collettiva che restituisca ad una generazione così vulnerabile la speranza di una progettualità e di un futuro dignitoso.

Tabella 6 – Giovani lavoratori per classe d'età, tipologia contrattuale, giornate lavorate* e retribuzione media giornaliera. Anni 2016 e 2021, valori %

	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Stagionali	
	Giornate lavorate	Retribuzione giornaliera	Giornate lavorate	Retribuzione giornaliera	Giornate lavorate	Retribuzione giornaliera
2016						
≤ 24 anni	217	54	108	57	81	59
25-34 anni	263	72	151	65	117	68
≤ 34 anni	253	69	135	63	100	64
Totale	274	92	144	67	112	69
2021						
≤ 24 anni	216	61	105	57	66	57
25-34 anni	259	80	153	66	101	66
≤ 34 anni	250	76	133	63	81	63
Totale	269	98	145	66	94	66

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo
* Nella nota metodologica dell'Inps si afferma che "nella generalità dei casi un anno di lavoro retribuito è pari a 52 settimane o a 312 giornate"

A ulteriore conferma di quanto sopra affermato, appare particolarmente significativo prendere in considerazione i dati relativi ai periodi retribuiti dal datore di lavoro che, tuttavia, non prendono in considerazione le mensilità di Cassa integrazione, disoccupazione o di qualsivoglia ulteriore strumento erogato dagli enti previdenziali.

Anche in questo caso, infatti, i dati mostrano come i giovani scontino un'evidente discontinuità lavorativa, con appena un under34enni su 3 che, nel 2021, può contare su almeno 12 mensilità, a fronte di un valore pari al 48,2% per il complessivo dei lavoratori del settore privato (non agricolo).

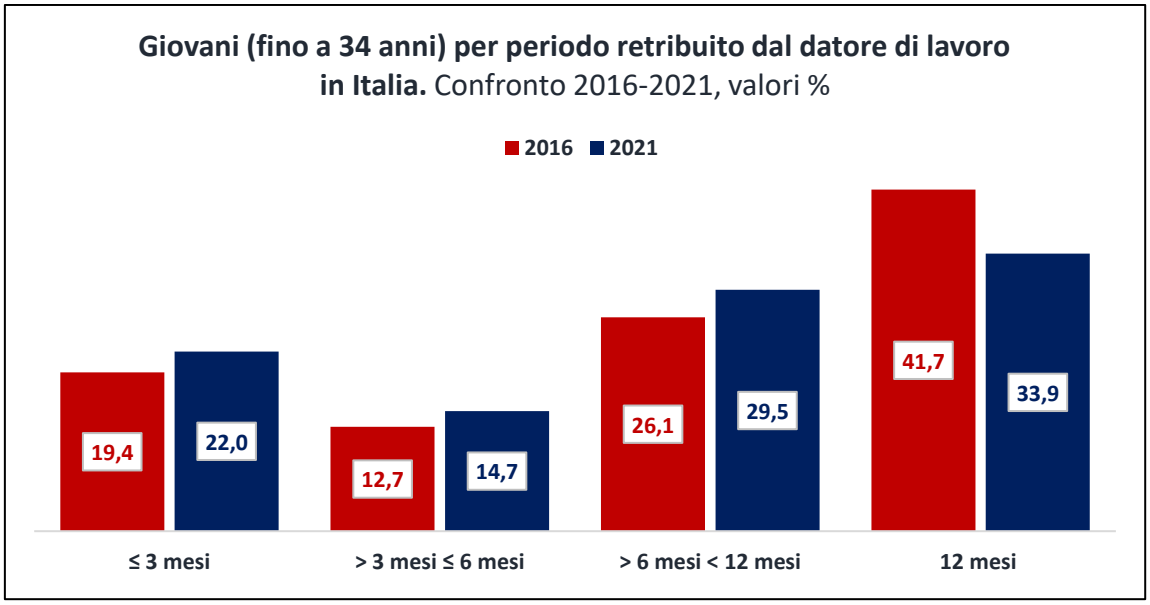
Sul fronte opposto, i giovani che hanno percepito la retribuzione per non più di 6 mesi rappresentano 36,7% del totale (22% fino a 3 mesi e 14,7% per un periodo compreso tra 3 e 6 mesi), contro il 23,7% complessivamente rilevato.

Il confronto quinquennale, infine, evidenzia un netto peggioramento della condizione giovanile, condizionato anche dalla coda dell'emergenza pandemica, che ha colpito maggiormente le lavoratrici ed i lavoratori più vulnerabili e meno tutelati: gli under34enni retribuiti per l'intero anno sono infatti diminuiti di 7,8 punti percentuali, aumentando contestualmente di 4,6 punti percentuali i giovani lavoratori retribuiti per un periodo non superiore a 6 mesi.

Tabella 7 – Giovani lavoratori per classe d'età e periodo retribuito dal datore di lavoro in Italia. Anni 2016 e 2021, valori %

	≤ 3 mesi	> 3 mesi ≤ 6 mesi	> 6 mesi < 12 mesi	12 mesi
2016				
≤ 24 anni	34,4	17,0	24,6	24,0
25-34 anni	14,2	11,3	26,7	47,9
≤ 34 anni	19,4	12,7	26,1	41,7
Totale	11,6	8,9	23,8	55,7
2021				
≤ 24 anni	37,8	19,2	25,4	17,7
25-34 anni	15,1	12,7	31,3	41,0
≤ 34 anni	22,0	14,7	29,5	33,9
Totale	13,4	10,3	28,0	48,2

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo

Capitolo 3

Situazione contributiva e stime degli importi pensionistici attesi

3.1. La struttura dell'universo di riferimento

Il percorso di ricerca fin qui realizzato ha consentito di evidenziare in termini complessivi le difficoltà di una generazione vulnerabile (quella degli under-35enni) esposta ad un presente lavorativo e retributivo incerto e scoraggiante, nonché vincolata ad un futuro pensionistico che il Legislatore ha imposto – quasi a dispetto della realtà – per motivazioni o esigenze di tipo ragionieristico, contrapponendo i "diritti acquisiti" delle generazioni più "mature" all'assenza di qualsivoglia strumento di tutela per quelle più giovani.

Non mancano naturalmente le sollecitazioni, gli studi e gli esempi empirici, spesso di fonti autorevoli, che hanno cercato quanto meno di sensibilizzare, se non più propriamente di allertare, i decisori politici e gli attori della società civile organizzata in merito ai rischi sociali e materiali che tale situazione andrà a comportare, nei prossimi decenni, per tutti quei giovani esposti al lavoro discontinuo e sotto-retribuito, o tanto più al lavoro irregolare, oggi soltanto marginalmente capaci di generare un monte contributivo idoneo a garantire loro un futuro pensionistico dignitoso. Le stesse proposte derivanti dalle organizzazioni sindacali o da singole forze parlamentari (quali ad esempio la pensione di garanzia o la corresponsione di contributi figurativi finalizzati a bilanciare la discontinuità lavorativa dei giovani) non hanno trovato alcuna concreta accoglienza nell'agenda dei Governi degli ultimi anni.

In questo senso, il presente capitolo intende contribuire a colmare il deficit conoscitivo relativo alla condizione pensionistica "attesa" per i giovani di oggi, che l'Inps ha provato a colmare su base soggettiva attraverso il portale "Pensami", rimandando implicitamente ad una questione "privata" relegata alla responsabilità individuale (cioè alla capacità contributiva del singolo individuo) e non, come dovrebbe essere, a una questione eminentemente sociale, cioè condivisa nelle sue dimensioni portanti, da un'intera generazione (quella del contributivo puro). Obiettivo del presente capitolo è infatti quello di pervenire alla costruzione di stime complessive che mettano in luce una condizione condivisa da una quota rilevante di giovani che, per condizioni sociali e culturali, per scelta del percorso di studio, per la discontinuità del percorso lavorativo e/o per la bassa retribuzione incontrata, soprattutto negli anni iniziali di carriera (quelli che, invece, nel "contributivo puro" hanno un peso maggiore nel calcolo dell'assegno pensionistico), si troveranno probabilmente a ricevere un assegno pensionistico assimilabile ad un assegno sociale.

Sotto il profilo metodologico, il percorso si è sviluppato a partire dall'accesso ai dati aggregati messi a disposizione dall'INPS, relativi al numero dei giovani tra 15 e 35 anni, con almeno un contributo versato per le diverse gestioni di pertinenza dell'Inps, disaggregati per classi anagrafiche (15-24 anni, 25-29 anni e 30-35 anni), per genere (maschio, femmina), per "stato" (contribuenti nell'anno, silenti e Naspi) e per tipologia di gestione (Artigiani, Commercianti e CDCM, Gestione dipendenti pubblici, Gestione separata, Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti e Altro).

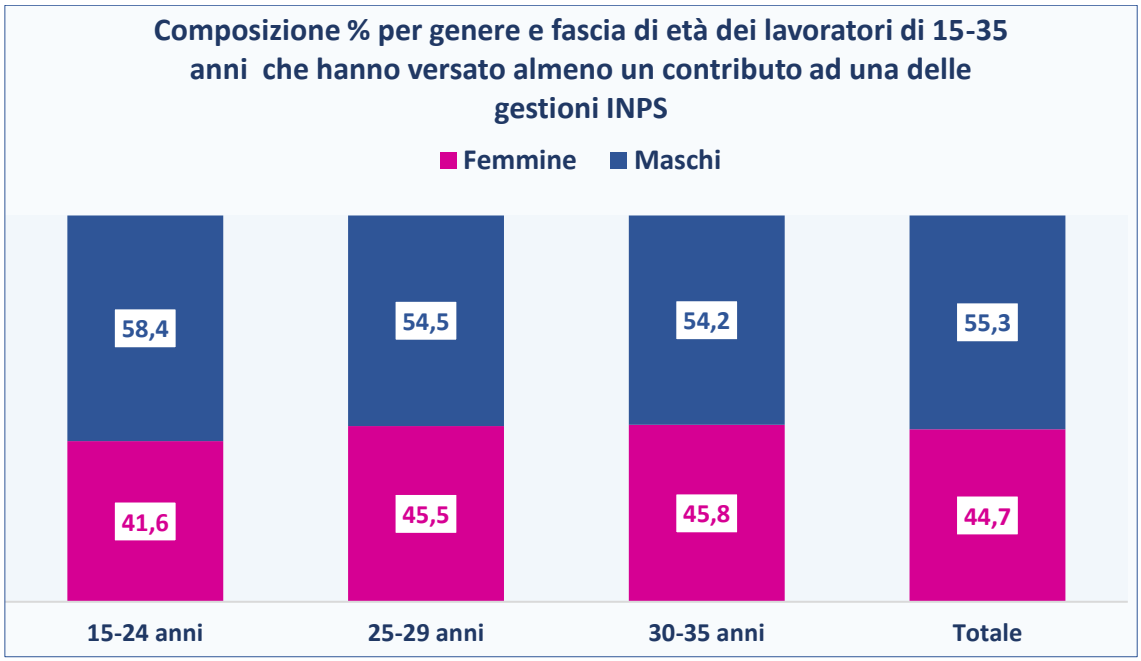
Le informazioni associate a ciascuno di questi cluster sono state l'anzianità media, intesa come numero medio di settimane contributive complessivamente accumulate dai giovani nel corso della vita lavorativa e la retribuzione media annua (riferita al 2019). Quest'ultima variabile è stata infine resa disponibile per quintili, con l'obiettivo di poter segmentare maggiormente il quadro d'insieme, quindi realizzare stime più puntuali sui valori attesi per le pensioni future dei giovani.

Per la costruzione delle stime, le variabili di fonte Inps sono state incrociate con altre informazioni raccolte da diverse fonti istituzionali (Ragioneria Generale dello Stato, Istat, Eurostat), necessarie a definire un solido set di indicatori su cui imperniare i modelli di calcolo. Al di là dei risultati derivanti dai modelli di proiezione adottati, i dati di fonte Inps consentono di tracciare un quadro d'insieme, per molti aspetti inedito, relativo all'universo dei lavoratori giovani (15-35 anni) che hanno versato almeno un contributo, nello specifico riguardo alla numerosità e alla composizione di tale aggregato nonché alla situazione retributiva ed alla continuità/discontinuità contributiva che ne accompagna il percorso lavorativo.

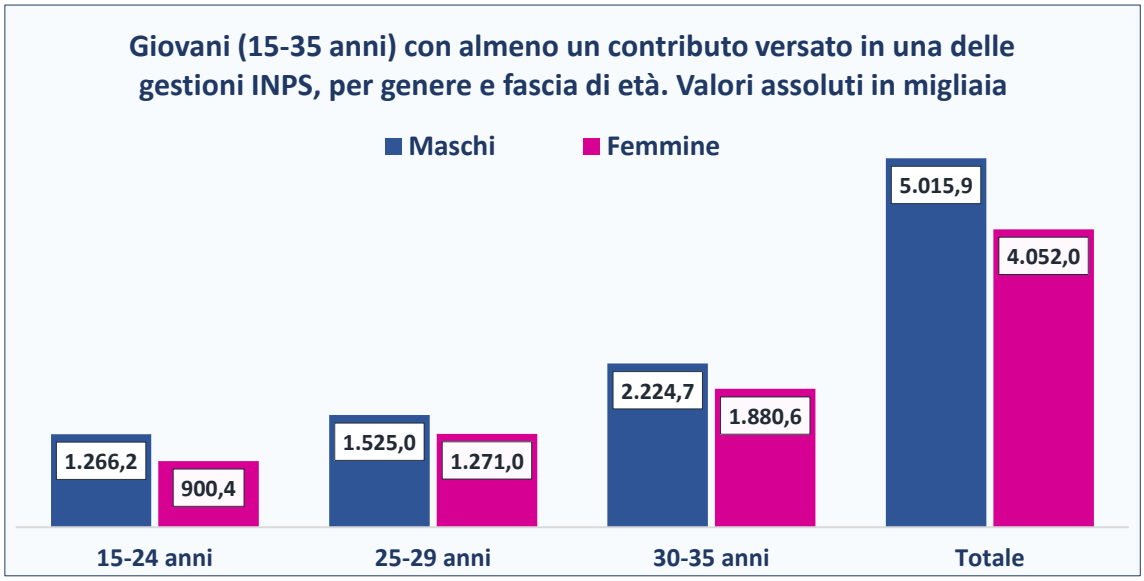
Ciò premesso, risultano essere oltre 9 milioni (9.067.900) i giovani lavoratori tra i 15 e i 35 anni che hanno versato almeno un contributo in una delle gestioni previdenziali dell'INPS (l'ultimo dato consolidato al riguardo si riferisce al 31.12.2019), di cui quasi la metà concentrata nella fascia 30-35 anni (4,1 milioni) e valori progressivamente decrescenti (in linea con le stesse dinamiche occupazionali censite dall'Istat) per le fasce più giovani (2,8 milioni per la fascia 25-29 anni e 2,17 milioni per quella "15-24").

Fonte: Elaborazione Eures Ricerche Economiche e Sociali - CNG Consiglio Nazionale dei Giovani su dati INPS al 31/12/2019

La composizione per genere, in linea con le statistiche sulle forze di lavoro, vede una forte prevalenza dei giovani contribuenti di sesso maschile (55,3%) rispetto alla componente femminile (44,7%); da sottolineare, inoltre, come l'incidenza delle giovani diminuisca al decrescere della fascia di età, con valori che passano del 45,8% nella fascia 30-35 anni, al 45,5% in quella 20-24 anni, per attestarsi su un valore decisamente più basso (41,6%) nella fascia 15-24, a conferma di un ingresso più tardivo delle donne nel mercato del lavoro italiano, che, in termini prospettici – considerando il sistema di calcolo del "contributivo puro" – prefigura un futuro pensionistico in cui il gap di genere potrà addirittura superare le dimensioni di quello attuale.



Fonte: Elaborazione Eures Ricerche Economiche e Sociali - CNG Consiglio Nazionale dei Giovani su dati INPS al 31/12/2019



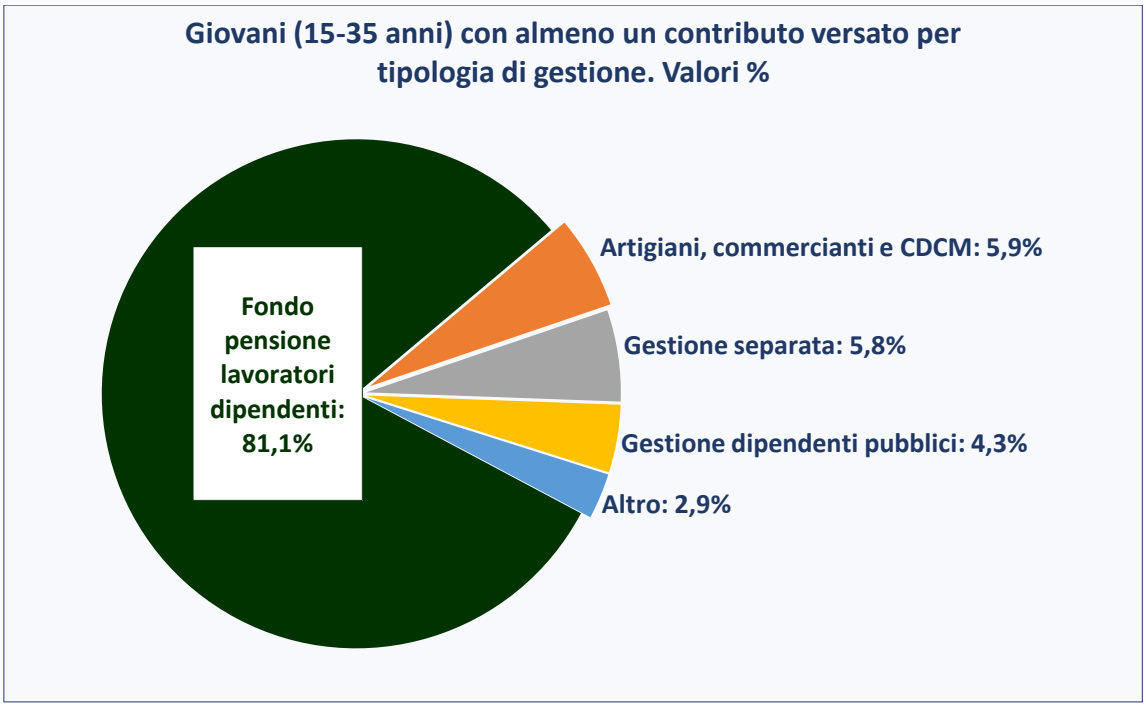
Fonte: Elaborazione Eures Ricerche Economiche e Sociali - CNG Consiglio Nazionale dei Giovani su dati INPS al 31/12/2019

Tabella 1 – Giovani (15-35 anni) con almeno un contributo versato in una delle gestioni INPS per genere e fascia di età. Valori assoluti e composizione %

	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
	V.A.	V.A.	V.A.	%	%	%
15-24	1.266.165	900.415	2.166.580	58,4	41,6	100,0
25-29	1.525.039	1.270.984	2.796.023	54,5	45,5	100,0
30-35	2.224.690	1.880.571	4.105.261	54,2	45,8	100,0
Totale	5.015.894	4.051.970	9.067.864	55,3	44,7	100,0

* i dati non includono il Fondo clero, il Fondo ex sportass e Assicurazioni facoltative che….
Fonte: Elaborazione Eures Ricerche Economiche e Sociali - CNG Consiglio Nazionale dei Giovani su dati INPS al 31/12/2019

Passando ad osservare i dati relativi alla gestione contributiva dei lavoratori della fascia 15-35 anni (riferita all'ultimo contributo versato), si nota immediatamente una fortissima concentrazione nel Fondo pensione lavoratori dipendenti, che raccoglie oltre 7,3 milioni di giovani iscritti, pari all'81,1% dell'universo osservato; conseguentemente meno consistenti, ma non per questo meno significativi, anche per le differenti "condizioni" rappresentate, risultano i numeri delle altre gestioni, quali quella "Artigiani, commercianti e CDCM" (5,9% e 535 mila iscritti), la "Gestione separata", cui aderisce il 5,8% dei giovani lavoratori, pari a 530 mila unità, la "Gestione dipendenti pubblici", con il 4,3% degli iscritti totali (pari a 388 mila unità) e le "Altre gestioni" (2,9% e 259 mila aderenti).



Fonte: Elaborazione Eures Ricerche Economiche e Sociali - CNG Consiglio Nazionale dei Giovani su dati INPS al 31/12/2019

Incrociando i dati relativi alla gestione contributiva con l'età dei lavoratori, si conferma in tutte le fasce la fortissima prevalenza di iscritti al Fondo pensione lavoratori dipendenti, che raggiunge la massima incidenza nella classe 15-24 anni (87,1%), per scendere leggermente in quelle successive (80,9% e 78,1% nelle fasce 25-29 e 30-35 anni); si correla invece direttamente al crescere dell'età l'incidenza dei giovani lavoratori iscritti alla gestione dipendenti pubblici, che sale dal 2% tra gli under-25enni al 4,1% nella fascia 25-29 anni, per attestarsi sul 5,6% in quella dei 30-35enni. Allo stesso modo al crescere delle fasce di età aumenta l'incidenza degli iscritti alla gestione "artigiani, commercianti a CDCM" che passa dal 3,3% tra i più giovani, al 5,5% nella coorte 25-29 anni e al 7,6% nella fascia 30-35anni.

Per quanto riguarda infine l'incidenza della gestione separata, questa passa dal valore minimo del 4,1% tra i lavoratori più giovani (15-24 anni) al 6,7% nella fascia 25-29 anni per scendere di mezzo punto percentuale tra i 30-35enni (6,2%), dove tuttavia coinvolge un numero di lavoratori (253 mila) molto superiore a quello delle due fasce più giovani (187 mila in quella "25-29 anni" e 89 mila in quella "15-24 anni").

Tabella 2 – Giovani (15-35 anni) con almeno un contributo versato per fascia di età e tipologia di gestioni INPS - Valori assoluti e composizione %

	15-24	25-29	30-35	Totale
	Valori assoluti			
Artigiani, commercianti e CDCM	70.963	153.625	311.203	535.791
Fondo pensione lavoratori dipendenti	1.887.453	2.261.367	3.206.008	7.354.828
Gestione dipendenti pubblici	43.836	115.180	229.519	388.535
Gestione separata	89.414	187.226	252.989	529.629
Altro	74.915	78.624	105.543	259.081
Totale	2.166.580	2.796.023	4.105.261	9.067.864
	Valori percentuali			
Artigiani, commercianti e CDCM	3,3	5,5	7,6	5,9
Fondo pensione lav. dipendenti	87,1	80,9	78,1	81,1
Gestione dipendenti pubblici	2,0	4,1	5,6	4,3
Gestione separata	4,1	6,7	6,2	5,8
Altro	3,5	2,8	2,6	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

* con esclusione del Fondo clero, Fondo ex sportass e Assicurazioni facoltative,
Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps (al 31.12.2019)

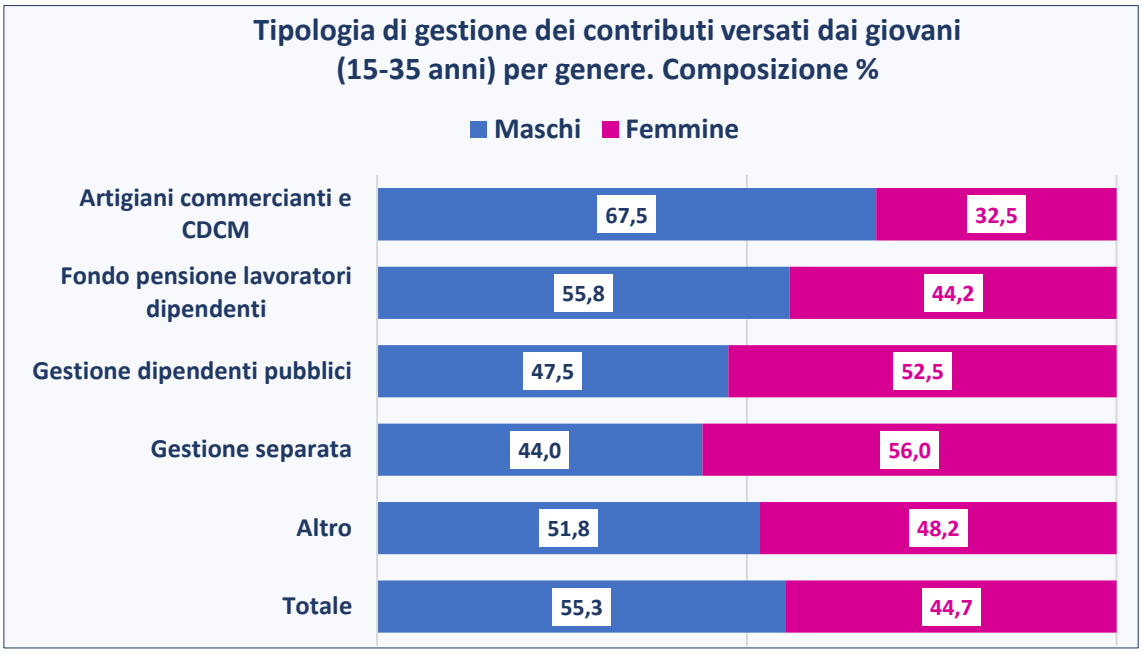
La disaggregazione per genere relativa alle iscrizioni alle diverse tipologie di gestione consente inoltre di riscontrare distribuzioni fortemente disomogenee: la citata prevalenza complessiva dei giovani contribuenti di sesso maschile (55,3% contro il 44,7% di femmine), si riflette sia nella quota di ragazzi nella gestione Artigiani, commercianti e CDCM che raggiunge il 67,5% (dove le donne rappresentano appena il 32,5%), sia nel 55,8% di ragazzi iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (44,2% le giovani), fondi che, insieme, coprono circa il 90% di tutte le posizioni contributive osservate.

Sul fronte opposto si rileva una prevalenza femminile (52,5% contro il 47,5% dei maschi) per quanto riguarda la Gestione dipendenti pubblici (complessivamente le donne rappresentano il 58,8% del totale dei 3,2 milioni di dipendenti pubblici italiani) e, in misura ancora maggiore, per gli iscritti alla Gestione separata (56%), ove coesistono quote consistenti di lavoro precario e partite IVA e dove, in molti casi, queste posizioni celano rapporti di lavoro di fatto subordinato).

Tabella 3 – Giovani (15-35 anni) con almeno un contributo versato ad una delle gestioni INPS, per tipologia di gestione e genere - Valori assoluti e composizione %

	Maschi	Femmine	Totale	M	F	Totale
	V.A.	V.A.	V.A.	%	%	%
Artigiani commercianti e CDCM	361.426	174.365	535.791	67,5	32,5	100,0
Fondo pensione lavoratori dipendenti	4.102.332	3.252.496	7.354.828	55,8	44,2	100,0
Gestione dipendenti pubblici	184.721	203.814	388.535	47,5	52,5	100,0
Gestione separata	233.229	296.400	529.629	44,0	56,0	100,0
Altro	134.186	124.895	259.081	51,8	48,2	100,0
Totale	5.015.894	4.051.970	9.067.864	55,3	44,7	100,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps

Al di là delle informazioni analizzate all'interno del presente paragrafo introduttivo, le due variabili determinanti nella costruzione del futuro pensionistico di un giovane nel tempo del "contributivo puro" restano il livello retributivo e la "continuità lavorativa" (misurata, ai fini pensionistici, attraverso il numero di settimane contributive "accumulate" da ciascun lavoratore).

Per quanto riguarda il primo aspetto, le analisi contenute nel capitolo precedente hanno chiaramente evidenziato il forte scarto tra i livelli retributivi medi dei lavoratori italiani e quelli della componente più giovane (fino a 35 anni), mentre, in relazione al secondo aspetto, sono stati analizzati i dati relativi al numero di mensilità retribuite, da cui è emerso come soltanto un under-35ennne su tre (anno 2021) possa contare su una regolare retribuzione mensile (cioè su 12 mensilità annue), mentre nella maggior parte dei casi il lavoro e la retribuzione risultano intermittenti.

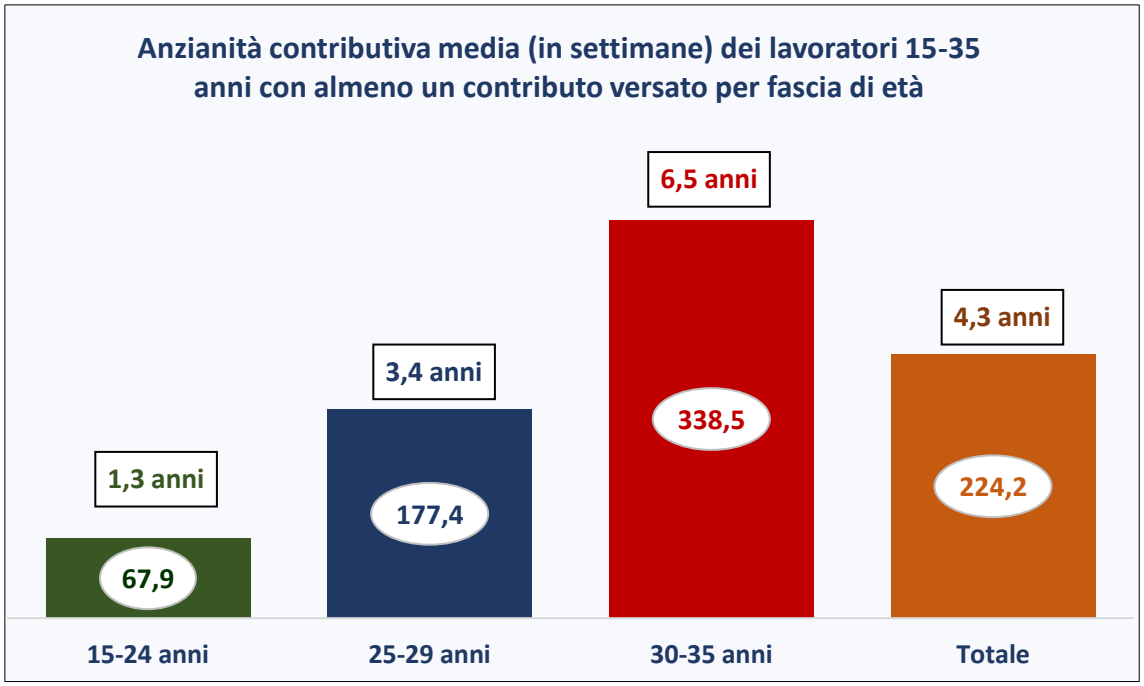
I dati relativi alle settimane contributive accumulate dai giovani lavoratori consentono tuttavia analisi più puntuali nella determinazione dell'assegno pensionistico prefigurato, in quanto riferite all'intero percorso lavorativo dei giovani e non soltanto alle singole annualità.

Peraltro, combinando tali informazioni con quelle relative all'età media di ingresso nel mercato del lavoro (indicata dall'Eurostat per l'Italia in 24 anni nel 2009 e più recentemente stimata dall'Istat in 20,8 anni), oggetto del paragrafo successivo, è possibile stimare l'incidenza dei "salti contributivi", il loro effetto sulla determinazione dell'assegno pensionistico e, considerando il dettato normativo vigente, anche dell'età per l'accesso al beneficio pensionistico.

Ciò premesso, i dati raccolti, soprattutto se osservati in una prospettiva inerziale - cioè in assenza di correttivi adottati in seno alla politica nazionale, ribadiscono in maniera inequivocabile le difficoltà di una generazione (in realtà si tratta di circa un quarto di tutti i lavoratori) in larga misura "condannata" ad un assegno pensionistico di sussistenza e, al tempo stesso, ad un ingresso nella vita pensionistica procrastinato a finestre anagrafiche sempre più lontane, perché di fatto impossibilitati a disporre del cosiddetto "importo soglia" (cioè 2,8 volte l'assegno sociale), che la disciplina attualmente in vigore prevede per l'accesso alla pensione "anticipata".

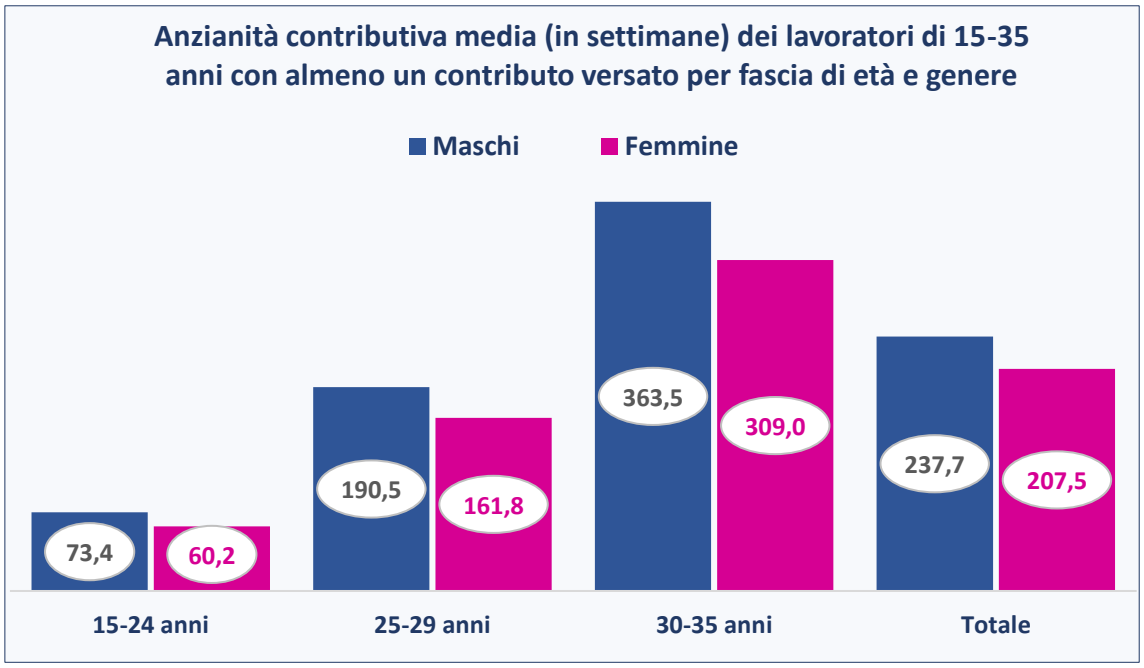
In termini empirici, soltanto per citare alcuni dati, in media i lavoratori della fascia 15-24 anni possono contare su 67,9 settimane di contributi (pari a 1,3 anni), tale valore sale a 177,4 settimane (pari a 3,4 anni) nella fascia 25-29 anni; infine per quanto riguarda la fascia 30-35 anni, il numero medio di settimane contributive raggiunge le 338,5 unità, pari a 6,5 anni.

In quest'ultima fascia è possibile osservare come, a fronte di una anzianità lavorativa media di 8,5 anni (nell'ipotesi di un ingresso medio a 24 anni, che salirebbe a 11,5 secondo la più recente indagine Istat), si riscontrino da 2 a 5 anni di "vuoto contributivo", pari cioè ad almeno un quarto dell'intero periodo lavorato che, tanto più se replicati nel tempo, andranno a limitarne molto negativamente l'ammontare degli importi futuri dell'assegno pensionistico.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps

Si segnala inoltre come, nel confronto di genere, emerga un forte gap nelle settimane contributive accumulate, che vede le giovani di tutte le classi considerate registrare una maggiore discontinuità (che peraltro va a sommarsi al più tardivo ingresso nel mercato), con valori pari a 60,2 settimane contributive contro 73,4 per gli maschi nella fascia 15-24 anni; a 161,8 contro 190,5 in quella 25-29 anni ed a 309 contro 363,5 nella fascia dei 30-35enni.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps

Tabella 4 – Anzianità contributiva media (in settimane e anni) dei lavoratori che hanno versato almeno un contributo ad una delle gestioni INPS per fascia di età e genere. Valori assoluti

	Media settimane contributive			Media anni contributivi "pieni"*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15-24 anni	73,4	60,2	67,9	1,4	1,2	1,3
25-29 anni	190,5	161,8	177,4	3,7	3,1	3,4
30-35 anni	363,5	309,0	338,5	7,0	5,9	6,5
Totale 15-35 anni	237,7	207,5	224,2	4,6	4,0	4,3

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps al 31.12. 2019
* Il valore è calcolato dividendo per 52 il numero delle settimane

Anche la variabile "tipologia di gestione" si correla all'anzianità contributiva dei giovani lavoratori, in presenza sia di livelli differenti di discontinuità lavorativa sia di una diversa età media che caratterizza l'ingresso al loro interno (tale informazione, ovvero l'età media al primo contributo, non risulta disponibile). Ciò premesso è possibile comunque osservare come la più alta anzianità contributiva (cioè il maggior numero di settimane di contributi accumulate) si registri per i giovani iscritti alla gestione "Artigiani, commercianti e CDCM" (376,9 settimane), seguito dalla gestione dipendenti pubblici (250,4 settimane), dove il presumibile ingresso medio più tardivo è compensato da una effettiva continuità contributiva, e dal "Fondo pensioni lavoratori dipendenti" (224,6 settimane). Il dato di genere conferma anche in questo caso uno svantaggio trasversale per tutte le gestioni, con una anzianità contributiva media per le giovani sempre inferiore a quella maschile, con un differenziale sostanzialmente analogo a quello osservato in termini complessivi (soltanto nella voce "Altro", che comprende un numero di lavoratori più limitato, in cui sono ad esempio ricompresi quelli dello sport e dello spettacolo, lo scarto assume dimensioni relative più alte).

Tabella 5 – Anzianità contributiva media (in settimane e anni) dei lavoratori che hanno versato almeno un contributo ad una delle gestioni INPS per tipologia di gestione e genere. Valori assoluti

	Media settimane contributive			Media anni contributivi "pieni"		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Artigiani commercianti e CDCM	392,9	343,6	376,9	7,6	6,6	7,2
Fondo pensione lav. dipendenti	233,7	213,0	224,6	4,5	4,1	4,3
Gestione dipendenti pubblici	256,2	245,1	250,4	4,9	4,7	4,8
Gestione separata	118,5	96,7	106,3	2,3	1,9	2,0
Altro	121,5	75,4	99,3	2,3	1,5	1,9
Totale	237,7	207,5	224,2	4,6	4,0	4,3

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps al 31.12. 2019

In ultimo, incrociando i dati relativi alla tipologia di gestione con la fascia di età dei giovani lavoratori, l'anzianità contributiva cresce prevedibilmente nelle fasce anagrafiche più alte per tutte le tipologie di gestione, assumendo tuttavia una progressione più accelerata per la gestione separata (da 18,3 settimane nella fascia 15-

24 anni, a 70,8 nella fascia 25-29 a 163,6 settimane in quella 30-35 anni), evidenziando dunque il crescente ricorso a questa tipologia di gestione - che raccoglie i "precari a lungo termine" ed alcuni gruppi di liberi professionisti veri o soltanto "di diritto" – in una fase della vita che dovrebbe essere invece caratterizzata da una stabilizzazione della condizione lavorativa e materiale.

Tabella 6 – Anzianità contributiva media (in settimane e anni) dei lavoratori che hanno versato almeno un contributo ad una delle gestioni INPS per tipologia di gestione e fascia di età. Valori assoluti

	Media settimane contributive			Media anni contributivi "pieni"		
	15-24	25-29	30-35	15-24	25-29	30-35
Artigiani commercianti e CDCM	133,9	286,1	477,1	2,6	5,5	9,2
Fondo pensione lav. dipendenti	69,2	183,4	345,1	1,3	3,5	6,6
Gestione dipendenti pubblici	85,4	162,5	326,0	1,6	3,1	6,3
Gestione separata	18,3	70,8	163,6	0,4	1,4	3,1
Altro	20,4	69,9	177,2	0,4	1,3	3,4
Totale	67,9	177,4	338,5	1,3	3,4	6,5

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps al 31.12. 2019

Osservando infine i dati relativi alla retribuzione lorda media annua, da cui dipende direttamente il monte contributivo, i dati delle retribuzioni riferiti all'intero anno (quindi non effettivi) risultano molto distanti da quelli estratti dall'Osservatorio INPS sul lavoro dipendente del settore privato non agricolo, anche ben al di là delle diverse caratteristiche degli universi considerati: i 21,4 mila euro di retribuzione qui indicati, riferiti ad una ipotesi di "anno lavorativo pieno" risultano infatti decisamente sovradimensionati rispetto ai 14,6 mila dell'Osservatorio sul lavoro dipendente, invece riferiti al lavoro effettivamente prestato.

Allo stesso modo i dati riferiti alle diverse classi di età, qui caratterizzati da valori crescenti ma con scarti complessivamente limitati (dai 18,1 mila euro della fascia 15-24 anni, ai 21,1 della fascia 25-29 ai 23,3 mila di quella 30-35) appaiono scarsamente in linea con quelli dell'Osservatorio INPS sul lavoro dipendente del settore privato non agricolo, che indicano una retribuzione lorda media annua pari ad appena 8,8 mila euro per la fascia 14-24 anni, che raggiungono i 17 mila tra i *middle young* (25-34 anni).

Ciò, ancora una volta, si spiega attraverso la maggiore discontinuità che caratterizza i diversi segmenti considerati, per cui una ipotesi di "annualità lavorativa piena" andrebbe a ridurre significativamente gli scarti invece censiti sulla base del lavoro effettivamente retribuito.

Analoga risulta quindi la situazione per quanto riguarda lo scarto di genere, anche in questo caso molto ridotto nei dati calcolati in termini di annualità piena (teorica) rispetto a quanto emerso dai dati effettivi sul lavoro dipendente privato non agricolo.

Tabella 7 – Retribuzione lorda media annua ("anno retributivo pieno") dei giovani che hanno versato almeno un contributo per tipologia di gestione, fascia di età e genere - Valori assoluti

	Totale	Fascia di età			Genere	
		15-24	25-29	30-35	M	F
Artigiani commercianti e CDCM	18.980	17.480	18.408	19.605	19.430	18.049
Fondo pensione lav. dipendenti	19.432	17.680	20.368	22.325	21.388	19.451
Gestione dipendenti pubblici	30.441	24.040	29.813	31.978	31.721	29.280
Gestione separata	24.387	21.603	23.064	26.351	25.463	23.541
Altro	31.272	22.023	31.862	37.398	42.035	19.709
Totale	21.396	18.114	21.153	23.294	22.369	20.192

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps al 31.12. 2019

Il disallineamento sopra osservato è determinato dal diverso modo di calcolo delle retribuzioni medie annue: mentre i dati dell'Osservatorio INPS fanno riferimento al valore complessivo delle retribuzioni effettivamente ottenute nell'anno di riferimento, i primi derivano da stime che proiettano per l'intero anno i compensi effettivamente ottenuti nel periodo lavorato, mostrando così a quanto ammonterebbe la retribuzione media annua dei vari soggetti iscritti alle diverse gestioni dell'INPS se avessero lavorato per l'intero anno.

Il confronto tra i due valori diviene quindi un indicatore della discontinuità lavorativa – emersa con evidenza nel capitolo precedente – che come in più occasioni affermato, andrà a condizionare negativamente i futuri importi pensionistici dei giovani di oggi.

A tale riguardo, confrontando i dati retribuitivi per i soli iscritti al fondo pensione lavoratori dipendenti e alla gestione separata, i cui dati confluiscono nell'Osservatorio sui lavoratori del settore privato non agricolo, emerge come i lavoratori di età non superiore a 24 anni abbiano percepito retribuzioni pari a meno della metà di quelle stimate per un lavoro continuativo nell'anno (cioè 8.853 euro contro 17.857); tale rapporto sale al 73,5% per quanto riguarda la classe 24-25 anni (15.118 euro su 20.574) e all'82,6% (18.631 euro su 22.563) in riferimento ai lavoratori compresi tra i 30 e i 34 anni, evidenziando una lenta ma ancora largamente incompleta progressione dei giovani verso il lavoro stabile.

Tabella 8 – Confronto tra le retribuzioni lorde medie annue dei giovani tra i dati dell'l'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore non agricolo del fondo pensione lavoratori dipendenti/gestione separata Anno 2019, valori in euro e rapporto %

	Osservatorio INPS	Altri dati INPS	Rapporto %
	Retribuzione media annua lorda		
Fino a 24 anni	8.853	17.857	49,6
24-25 anni	15.118	20.574	73,5
30-34 anni*	18.631	22.563	82,6

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps al 31.12.2019 e Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo * Stima Eures

3.2. Le stime sul futuro pensionistico dei giovani

In quest'ultima parte del lavoro, dunque, l'attenzione sarà interamente concentrata sull'analisi dei risultati delle stime e proiezioni realizzate elaborando le informazioni riferite al campione oggetto del paragrafo precedente; si tratta di stime effettuate ponendo alcune "condizioni" e ipotesi di lavoro (sul monte retributivo, sulla discontinuità lavorativa, ecc.), integrate con gli altri strumenti del calcolo attuariale applicati alle informazioni "oggettive" disponibili al riguardo.

Tale sezione del lavoro appare tanto più centrale poiché, nei suoi risultati immediati, dovrebbe contribuire a stimolare un dibattito pubblico volto a individuare i più efficaci correttivi per un futuro pensionistico delle giovani generazioni che rischia di precipitarne una quota consistente in una condizione economica non sufficiente a garantirne condizioni minime di vita dignitosa.

Anche per questa ragione il presente paragrafo intende affrontare una sezione della complessità che governa il tema del futuro pensionistico dei giovani, analizzando in termini empirici gli effetti del sistema contributivo applicato ad una situazione diffusa di precarietà e basse retribuzioni di una quota consistente di giovani che nel presente scontano la difficoltà (se non l'impossibilità) di perseguire progetti di vita a medio-lungo termine (residenziali, affettivi, riproduttivi, ecc.) e che, arrivati all'età pensionistica, continueranno a subire una condizione di marginalità economica.

Il presente paragrafo – in cui le riflessioni e le analisi raccolte nei capitoli precedenti trovano uno spazio concreto di sintesi – intende contribuire, dunque, a mostrare come un'autentica revisione del sistema che determina le condizioni di accesso all'assegno pensionistico deve accompagnarsi ad un contestuale intervento sul mercato del lavoro, volto a frenare la diffusione di carriere frammentarie e bassi livelli retribuitivi che, sempre più, stanno caratterizzando la quotidianità lavorativa dei giovani.

Ciò premesso, prima di entrare nel merito dei risultati delle stime e proiezioni, appare necessaria una premessa di carattere metodologico che esponga in maniera trasparente il processo di calcolo seguito, le ipotesi e le condizioni esaminate, le variabili considerate e, soprattutto i "rischi" connessi alla produzione di dati riferiti ad un futuro lontano: poiché il target oggetto della presente analisi sono i giovani nati nel 1984 (cioè coloro che oggi hanno 39 anni) e che, a seconda delle condizioni, andranno in pensione nel 2050, nel 2053 o nel 2057, in base alla "finestra di uscita" cui potranno accedere (cioè "anticipata" a 66,3 anni o per vecchiaia a 69,6 o 73,9 anni), è evidente che un esercizio di proiezione comporti dei rischi, risultando esposto a numerose incognite che il progressivo quadro globale di instabilità economica e geopolitica rende ancora più stringenti. Si pensi, ad esempio, all'impatto del conflitto in Ucraina, che di fatto coinvolge – direttamente o indirettamente – tutti i principali attori geopolitici e militari del Pianeta, con effetti dirompenti sugli scambi internazionali, sugli approvvigionamenti

energetici, sugli investimenti e sulla circolazione dei capitali, sulle relazioni e sulla collaborazione tra Paesi: condizioni, queste, che hanno attivato forti dinamiche inflattive le quali, a loro volta, vanno a ridefinire quei coefficienti di rivalutazione che, applicati al monte contributivo e ad altre variabili non soltanto demografiche (si pensi, ad esempio, al tasso di sostituzione) determinano il calcolo pensionistico.

Non è un caso che i coefficienti di rivalutazione attuali – particolarmente alti poiché condizionati dalla fiammata inflazionistica – proiettati nel tempo rischiano di restituire valori pensionistici sovrastimati rispetto a quelli che, più probabilmente, i giovani si troveranno a ricevere.

Inoltre, è necessario premettere che le stime sono realizzate per le tre principali gestioni dell'Inps (cui, peraltro, è iscritto il maggior numero di giovani lavoratori), ossia il Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti, la Gestione Separata e la Gestione Artigiani, commercianti e CDCM che, complessivamente, assorbono il 92,8% dei lavoratori d'età compresa tra i 15 e i 35 anni.

Nelle pagine che seguono, si analizzeranno separatamente le previsioni relative a ciascuna gestione previdenziale e si svolgeranno, pertanto, tre approfondimenti tematici. Per agevolare il lettore ad ottenere uno sguardo d'insieme, che pur tenendo conto delle differenze presenti tra i lavoratori iscritti alle diverse gestioni, consenta di cogliere il senso complessivo del futuro previdenziale dei giovani, le stime relative alle tre diverse gestioni sono impostate e sviluppate sulla base del medesimo modello.

Per ciascuna gestione, dunque, sono state sviluppate due ipotesi sulla base dei diversi importi della prima e dell'ultima retribuzione, in modo tale da poter rendere conto del futuro pensionistico dei lavoratori "medi" e di quelli appartenenti al primo "quintile" (cioè 2 milioni di giovani lavoratori iscritti all'INPS sui 10 totali, collocati sui livelli retributivi più bassi, e certamente inferiori ai valori medi), vale a dire i lavoratori maggiormente svantaggiati dal punto di vista retributivo.

Per tutti i giovani lavoratori, per cui è stato ipotizzato un ingresso nel mercato del mondo del lavoro all'età di 20 anni e 8 mesi (sulla base dell'ultimo dato Istat disponibile), è stato previsto un periodo "iniziale" di 15 anni di discontinuità lavorativa differente per ciascuna tipologia di gestione (ad esempio 32 settimane per i maschi e 28 per le femmine per il FPLD, di contribuzione annua), tuttavia seguito da una carriera contraddistinta da un lieve incremento della continuità lavorativa, equivalente, in termini contributivi, a 37 settimane annue di versamenti previdenziali, con conseguente aumento reddituale annuo. Per sottolineare la dimensione strutturale del problema pensionistico dei giovani, inoltre, è stata presa in considerazione l'ipotesi che alla discontinuità lavorativa segua una carriera strutturalmente stabile, equivalente in termini contributivi a 52 settimane di versamenti annui. Tale ipotesi, consapevolmente molto ottimistica, se non del tutto irrealistica, intende mostrare come un sistema pensionistico puramente contributivo sia sostenibile solo se inserito in un mercato del lavoro basato su stabilità e crescita retributiva.

Per quanto riguarda, infine, i principali indicatori di carattere macroeconomico e demografico che determinano l'importo dell'assegno pensionistico, si è considerata una crescita nominale pari all'1,5% del Pil a partire dal 2024 (in linea con il modello di calcolo adottato dalla Ragioneria Generale dello Stato) e i coefficienti di trasformazione attualmente in vigore pari a 5,0552% per coloro che andranno in pensione anticipatamente (66,3 anni) e pari a 5,6091% e a 6,5379% per coloro che andranno in pensione, rispettivamente, a 69,6 e 73,9 anni.

Per ciascuna gestione, inoltre, le proiezioni prendono in considerazione la prospettiva di genere, predisponendo stime sia per i lavoratori sia per le lavoratrici.

Infine, è necessario tenere presente che gli importi degli assegni pensionistici sono indicizzati ai valori del 2023, in modo tale da poter tenere conto delle dinamiche inflattive e rapportati, come strumento di riferimento, al valore dell'assegno sociale, il cui moltiplicatore (a 1,5 e 2,8) già oggi costituisce il requisito quantitativo che consente la finestra di uscita anticipata dal lavoro.

Si tratta peraltro, a giudizio del ricercatore, di una ulteriore grave distorsione del sistema pensionistico, così come attualmente definito, che non soltanto proietta nel tempo le disuguaglianze reddituali (rinunciando così a qualsivoglia dimensione redistributiva), ma addirittura risulta punitivo verso i lavoratori con i redditi inferiori, costretti a permanere nel mercato del lavoro (al di là dell'anzianità contributiva), per tre o addirittura per sei anni più a lungo dei loro coetanei che, grazie a redditi più alti e ad una maggiore stabilità lavorativa, disporranno di un valore dell'assegno più alto.

Al di là del quadro metodologico appena delineato, è parso opportuno prevedere stime che includessero una possibile adozione di strumenti "correttivi" che il Legislatore potrebbe attuare per scongiurare, almeno per una consistente percentuale di giovani, futuri livelli pensionistici non dignitosi: per ciascuna gestione, dunque, si è prevista, in riferimento ai primi anni di carriera (quelli che, più degli altri, assumono carattere frammentario), l'introduzione di 5 anni di contribuzione figurativa. Tali contributi, dunque, potrebbero andare a "coprire" i periodi di lunga disoccupazione non tutelati da altri strumenti previdenziali come la Naspi, oppure potrebbero essere connessi all'esercizio di attività dal significativo impatto sociale (quali il volontariato, la maternità non coperta da contribuzione lavorativa o il lavoro di cura all'interno del nucleo familiare).

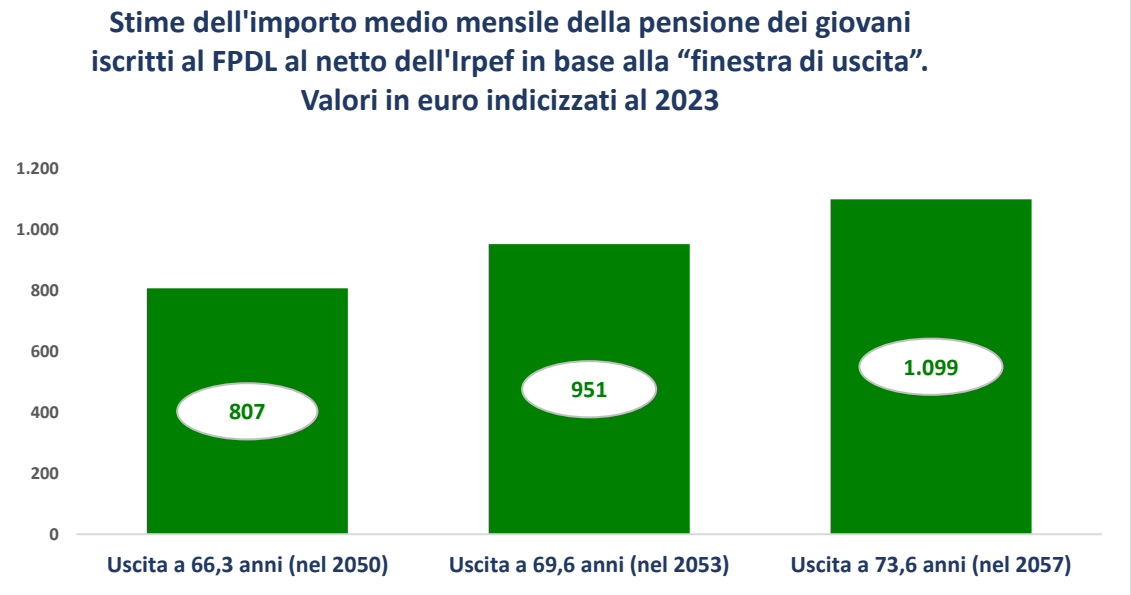
3.2.1. Gli scritti al Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti

Passando, dunque, ad analizzare le stime sul futuro importo dell'assegno pensionistico, appare opportuno prendere le mosse dai giovani lavoratori (15-35 anni) iscritti al Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti, che con 7,3 milioni di unità rappresentano oltre l'80% del totale. Prima di prendere in considerazione i dati emersi dalle proiezioni, è bene precisare che i risultati fanno riferimento ai giovani d'età compresa tra i 30 e i 35 anni (con un modello di calcolo impostato per i nati nel 1984), ossia ad oltre 3,2 milioni di unità.

Ciò premesso, osservando innanzitutto i dati relativi all'assegno medio, si nota come i futuri importi pensionistici tendano ad essere complessivamente piuttosto esigui: un dipendente medio del settore privato – la cui carriera sia stata poco continuativa – infatti non maturerebbe l'insieme dei requisiti necessari ad accedere alla pensione anticipata: nonostante una permanenza sul mercato del lavoro di circa 46 anni ("consumata" tra il 2004 e il 2050), l'importo lordo mensile dell'assegno ammonterebbe a 1.055 euro (con tredici mensilità): si tratta di un valore pari ad appena 2,1 volte l'assegno sociale, quindi insufficiente per una uscita "anticipata" dal mercato del lavoro, per la quale è invece richiesto che l'assegno pensionistico superi di almeno 2,8 volte l'assegno sociale. Prendendo in considerazione, inoltre, l'importo della pensione al netto dell'Irpef, il valore scenderebbe a 807 euro, risultato inadeguato a garantire una condizione materiale di vita dignitosa.

Prevedibilmente, una prolungata permanenza sul mercato del lavoro ha effetti positivi sul valore dell'assegno pensionistico (di cui, tuttavia, statisticamente, i beneficiari potranno godere per un periodo più limitato di tempo), pur se di dimensioni non così rilevanti: considerando quindi un'uscita dal mercato del lavoro determinata dal raggiungimento dei requisiti previsti dalla pensione di vecchiaia – vale a dire a 69,6 anni, nel 2053 – l'importo dell'assegno pensionistico raggiungerebbe i 1.249 euro mensili, che – una volta detratta la quota di Irpef relativa – scenderebbero a 951 euro.

Soltanto posticipando ulteriormente l'uscita dal mercato del lavoro si otterrebbe un assegno pensionistico più importante: se la permanenza si protraesse infatti fino al 2057, determinando così un ritiro a 73,6 anni, l'importo dell'assegno pensionistico ammonterebbe a 1.577 euro lordi (1.099 al netto dell'Irpef), valore che equivale a 3,1 volte l'importo dell'assegno sociale.



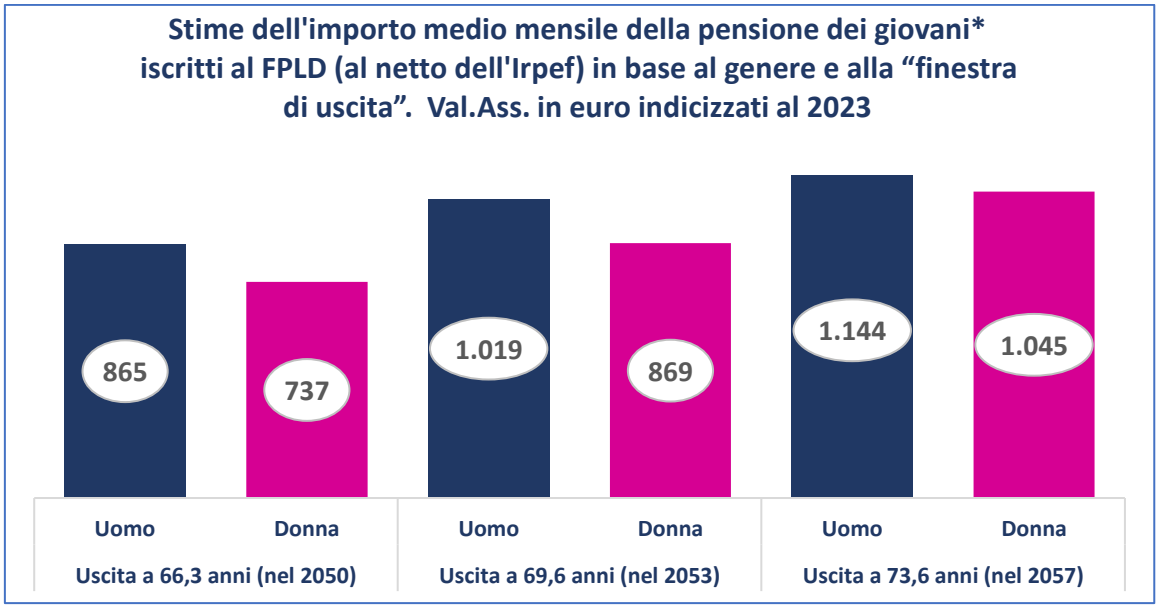
Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua: 3.487 euro; ultima retribuzione: 27.187 euro (nel 2050), 28.429 euro (nel 2053), 30.174 euro (nel 2057)

Tabella 9 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti al **FPLD** e rapporto con l'assegno sociale in base alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)	Pensione a 69,6 anni (nel 2053)	Pensione a 73,6 anni (nel 2057)
Pensione lorda	1.055	1.249	1.577
Pensione al netto dell'Irpef	807	951	1.099
Rapporto assegno sociale	2,1	2,5	3,1

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; ultima retribuzione: 27.187 euro (nel 2050), 28.429 euro (nel 2053), 30.174 euro (nel 2057)

La disaggregazione di genere, inoltre, mostra come le donne, che scontano condizioni lavorative spesso più svantaggiose dei colleghi maschi, percepiranno assegni pensionistici strutturalmente inferiori a quelli degli uomini: un eventuale, sebbene inottenibile, pensionamento anticipato, infatti, comporterebbe, al netto dell'Irpef, assegni pari a 737 euro per le donne, valore che sale a 865 euro tra gli uomini; in caso di pensionamento a 69,6 anni il divario pensionistico di genere ammonterebbe a 150 euro (al netto dell'Irpef, 1.019 euro l'assegno degli uomini, 869 quello delle donne), valore che scenderebbe a 99 euro in caso di fuoriuscita dal mercato a 73,6 anni.



Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua uomini 3.916 euro/donna 3.057; ultima retribuzione: uomini 28.955 (nel 2050), 30.277 (nel 2053), 32.135 (nel 2057)/donne 25.420, 26.581, 28.213 euro annui)

Tabella 10 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti al **FPLD** per genere e rapporto con l'assegno sociale in base alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni		Pensione a 69,6 anni		Pensione a 73,6 anni	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Pensione lorda	1.133	962	1.340	1.140	1.690	1.441
Pensione al netto dell'Irpef	865	737	1.019	869	1.144	1.045
Rapporto assegno sociale	2,3	1,9	2,7	2,3	3,4	2,9

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua uomini 3.916 euro/donna 3.057; ultima retribuzione: uomini 28.955 (nel 2050), 30.277 (nel 2053), 32.135 (nel 2057)/donne 25.420, 26.581, 28.213 euro annui)

Prendendo in considerazione i lavoratori con gli importi retributivi più esigui, ossia coloro che appartengono al primo quintile (oltre 641 mila unità in valori assoluti), le criticità emerse precedentemente assumono una dimensione ancora più severa, soprattutto nel caso delle lavoratrici, le cui carriere sono caratterizzate – in modo ancor più significativo di quanto non accada tra i maschi – da discontinuità lavorativa e alta incidenza del tempo parziale.

Ciò premesso, la già constatata impossibilità di accedere alla pensione anticipata – nel 2050 a 66,3 anni d'età – coinvolge anche gli iscritti al FPLD afferenti al primo quintile: l'importo dell'assegno pensionistico, infatti, raggiunge i 957 euro mensili per gli uomini e gli 858 euro mensili per le donne, valori sostanzialmente equivalenti rispettivamente a 1,9 e 1,7 volte l'importo dell'assegno sociale.

Spostando la fuoriuscita dal mercato del lavoro di 3 anni (nel 2053, a 69,6 anni) gli importi degli assegni raggiungerebbero i 1.132 euro lordi per gli uomini e i 1.016 euro lordi per le donne, risultati pari, rispettivamente, ad appena 2,2 e 2 volte l'assegno sociale. Prorogando ulteriormente la permanenza nel mondo del lavoro – usufruendo quindi della "finestra d'uscita" del 2057 a 73,6 anni, con oltre 50 anni di permanenza sul mercato del lavoro – gli importi ammonterebbero a 1.428 euro (2,8 volte l'assegno sociale) per i lavoratori e a 1.285 euro (2,6 volte l'assegno sociale) per le lavoratrici, risultati che al netto dell'Irpef scenderebbero, rispettivamente, a 1.039 euro e a 978 euro.

Proprio questi ultimi risultati mostrano con evidenza come per ottenere un assegno pensionistico adeguato non sia sufficiente una lunga permanenza sul mercato del lavoro: una condizione occupazionale contraddistinta da discontinuità e retribuzioni esigue, infatti, inficia strutturalmente l'importo della pensione.

Tabella 11 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti al **FPLD** (PRIMO QUINTILE PER IMPORTO) e rapporto con l'assegno sociale in base al genere e alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)		**Pensione a 69,6 anni (nel 2053)**		**Pensione a 73,6 anni (nel 2057)**	
	Uomo	**Donna**	**Uomo**	**Donna**	**Uomo**	**Donna**
Pensione lorda	957	858	1.132	1.016	1.428	1.285
Pensione al netto dell'Irpef	733	659	864	777	1.039	978
Rapporto assegno sociale	1,9	1,7	2,2	2,0	2,8	2,6

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua uomini 3.309 euro/donna 2.727; ultima retribuzione: uomini 24.463 (nel 2050), 25.580 (nel 2053), 27.150 (nel 2057)/donne 22.672, 23.707, 25.162 euro annui)

Al di là di un intervento che modifichi strutturalmente il modello occupazionale attualmente vigente – che, come si è visto nel capitolo precedente, fa della precarietà il proprio tratto distintivo – l'introduzione di alcuni strumenti correttivi, rivolti innanzitutto a chi è in condizioni lavorative particolarmente svantaggiose, potrebbe marginalmente attenuare le criticità appena osservate.

Tra i diversi interventi possibili, il riconoscimento di anni di contributi figurativi a inizio carriera potrebbe apportare qualche miglioramento. Tali ulteriori contributi, dunque, potrebbero essere riferiti a lunghi periodi di disoccupazione – non protetti da altri strumenti quali la Naspi – o ad attività di valore sociale (volontariato, attività di caregiver, maternità non retribuita, ecc.).

Prendendo, dunque, in considerazione i dati relativi agli appartenenti al primo quintile, il riconoscimento di 5 anni di contributi figurativi aggiuntivi porterebbe gli assegni pensionistici a 1.304 euro per gli uomini e a 1.181 per le donne nel caso di pensione a 69,6 anni, risultati corrispondenti, rispettivamente, a 2,6 e 2,3 volte l'assegno sociale.

Qualora la fuoriuscita dal mercato del lavoro avvenisse a 73,6 anni, invece, l'assegno pensionistico lordo raggiungerebbe i 1.628 euro nel caso dei lavoratori e i 1.477 euro per le lavoratrici, valori equivalenti a 3,2 e 2,9 volte l'importo dell'assegno sociale. Benché di impatto ridotto, dunque, l'adozione di tale strumento consentirebbe di aumentare gli assegni pensionistici di circa 170 euro nel caso di pensionamento a 69,6 anni e di circa 200 nel caso di uscita a 73,6 anni.

Sul fronte opposto, anche conteggiando cinque anni di contributivi figurativi, coloro che appartengono al primo quintile non potrebbero accedere alla pensione anticipata, attestandosi gli assegni pensionistici prefigurati a 1.112 euro per gli uomini e a 1.006 euro per le donne, valori abbondantemente al di sotto della soglia di 2,8 volte l'assegno sociale.

Tabella 12 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti al **FPLD** (PRIMO QUINTILE) inclusivo di una **integrazione contributiva di 5 anni** figurativi, e rapporto con l'assegno sociale in base al genere e alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)		**Pensione a 69,6 anni (nel 2053)**		**Pensione a 73,6 anni (nel 2057)**	
	Uomo	**Donna**	**Uomo**	**Donna**	**Uomo**	**Donna**
Pensione lorda	1.112	1.006	1.304	1.181	1.628	1.477
Pensione al netto dell'Irpef	849	770	993	900	1.120	1.059
Rapporto assegno sociale	2,2	2,0	2,6	2,3	3,2	2,9

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua uomini 5.105 euro/donna 4.442; ultima retribuzione: uomini 24.463 (nel 2050), 25.580 (nel 2053), 27.150 (nel 2057)/donne 22.672, 23.707, 25.162 euro annui)

Come si è avuto modo di affermare precedentemente, appare utile considerare, in conclusione, le proiezioni relative a carriere lavorative contraddistinte da un lungo periodo di contribuzione "piena" (52 settimane) e sostenuta crescita retributiva. Tale caso di studio, infatti, mostra come il sistema previdenziale sia stato costruito su parametri numerici lontani dalla realtà lavorativa dei giovani di oggi, e che "funzioni" soltanto in ambiente simulato, che metta alla base carriere lineari ed esponenziali che, tuttavia, nell'attuale mercato del lavoro, appaiono come una condizione "eccezionale" riservata ad una quota molto minoritaria delle nuove generazioni.

Ciò premesso, a 66,3 anni gli assegni pensionistici ammonterebbero a 1.455 euro per gli uomini e a 1.244 euro per le donne, valori ancora una volta insufficienti per eccedere al beneficio pensionistico anticipato. A riprova di quanto si è appena detto, appare significativo come solo ricorrendo a condizioni lavorative del tutto ottimistiche la pensione anticipata possa essere ottenuta, sebbene solo a vantaggio dei maschi, che otterrebbero compensi pari a 2,9 volte l'assegno sociale (valore che scende a 2,5 nel caso delle donne). A seguire, coloro che si ritireranno dal mercato del lavoro nel 2053, a 69,6 anni, matureranno assegni pensionistici pari a 1.731 euro (gli uomini) e a 1.483 euro (le donne), pari, rispettivamente, a 3,4 e 2,9 volte l'assegno sociale. Infine, il

pensionamento a 73,6 anni, nel 2057, comporterebbe importi pensionistici pari a 2.198 euro per gli uomini e a 1.887 euro per le donne, risultati che corrispondono a 4,4 e a 3,7 volte l'assegno sociale.

Tabella 13 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti al **FLDP** CON CARRIERE CONTINUE ED ESPONENZIALI, e rapporto con l'assegno sociale in base al genere e alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)		Pensione a 69,6 anni (nel 2053)		Pensione a 73,6 anni (nel 2057)	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Pensione lorda	1.455	1.244	1.731	1.483	2.198	1.887
Pensione al netto dell'Irpef	1.107	949	1.189	1.090	1.347	1.223
Rapporto assegno sociale	2,9	2,5	3,4	2,9	4,4	3,7

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua uomini 3.916 euro/donna 3.057; ultima retribuzione uomini 40.693 (2050), 42.552 (2053), 45.163 (2057)/donne 35.726, 37.358, 39.650 euro annui.

3.2.2 Gli scritti alla Gestione Separata

Alla Gestione Separata risultano iscritti circa 230 mila lavoratori d'età compresa tra i 30 e 35 anni, un valore pari al 5,7% del totale. Si tratta di una categoria di lavoratori piuttosto articolata al proprio interno, in quanto include diverse figure professionali, quali i dottorandi e i beneficiari di assegni di ricerca, nonché i lavoratori autonomi occasionali che ricevano compensi annui superiori alla soglia di esenzione INPS pari a 5 mila euro.

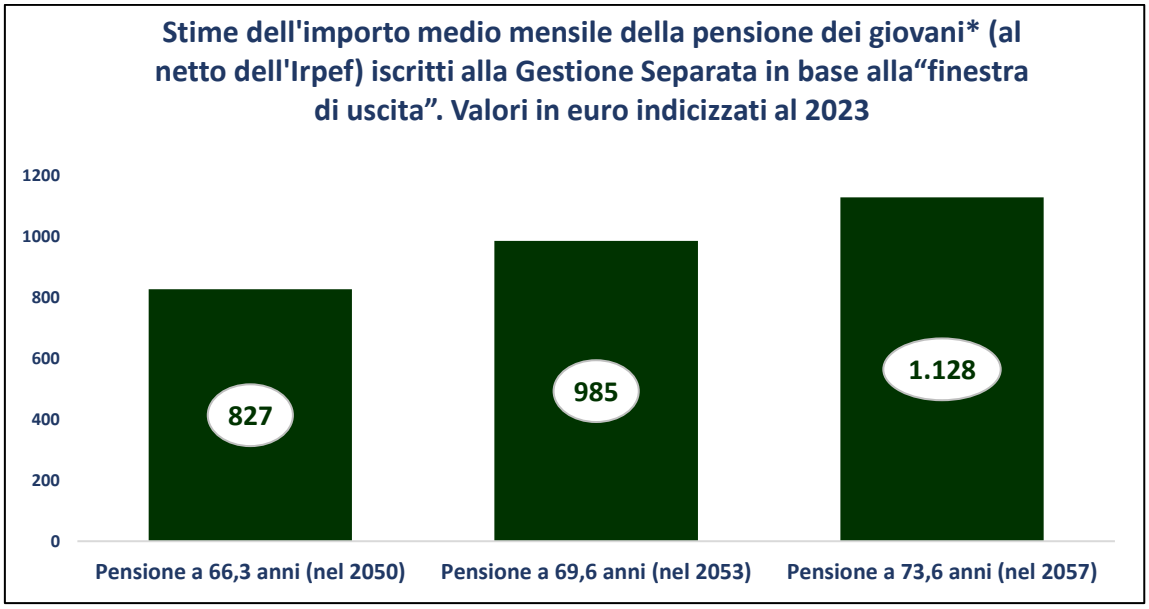
Proprio perché ospita al proprio interno prevalentemente (ma non esclusivamente) gruppi di lavoratori esposti a basse retribuzioni e discontinuità lavorativa, il quadro pensionistico che emerge dalle proiezioni appare particolarmente fosco.

Prima di prendere in considerazione nello specifico i risultati delle proiezioni, è opportuno precisare che per quanto riguarda i lavoratori iscritti a questa gestione, l'iniziale discontinuità lavorativa (dal 2004 al 2019) formulata in ipotesi (in linea con i dati "oggettivi" forniti dall'Inps) assume un peso più significativo rispetto a quanto osservato nel caso del FPLD, con appena 19 settimane contributive annue per i maschi e 16 per le femmine iscritte alla gestione separata.

È necessario precisare, tuttavia, che appare scarsamente probabile che un lavoratore continui ad essere iscritto alla Gestione Separata per l'intera carriera lavorativa: per tale ragione, le pagine che seguono rappresentano lo studio di un caso innanzitutto di matrice teorica, che tuttavia contribuisce a mettere in luce le strutturali criticità che coinvolgono i lavoratori iscritti a tale gestione previdenziale.

Dato il contesto sopra descritto, prevedibilmente solo coloro che permarranno sul mercato del lavoro fino al 2057, raggiungendo i 73,6 anni di età anagrafica, otterranno un assegno pensionistico pari a 1.650 euro mensili (1.128 euro al netto dell'Irpef), risultato che corrisponde a 3,3 volte il valore dell'assegno sociale. In caso di fuoriuscita nel 2053 – all'età di 69,6 anni – l'importo dell'assegno si ridurrebbe di 357 euro, scendendo a 1.293 euro, un risultato che corrisponde a 2,6 volte l'importo dell'assegno sociale.

Evidentemente la possibilità di accedere alla pensione anticipata è preclusa ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata, che a 66,3 anni, otterrebbero un assegno pensionistico di appena 1.083 euro lordi (827 euro mensili al netto dell'Irpef), vale a dire una cifra corrispondente a 2,2 volte il valore dell'assegno sociale.



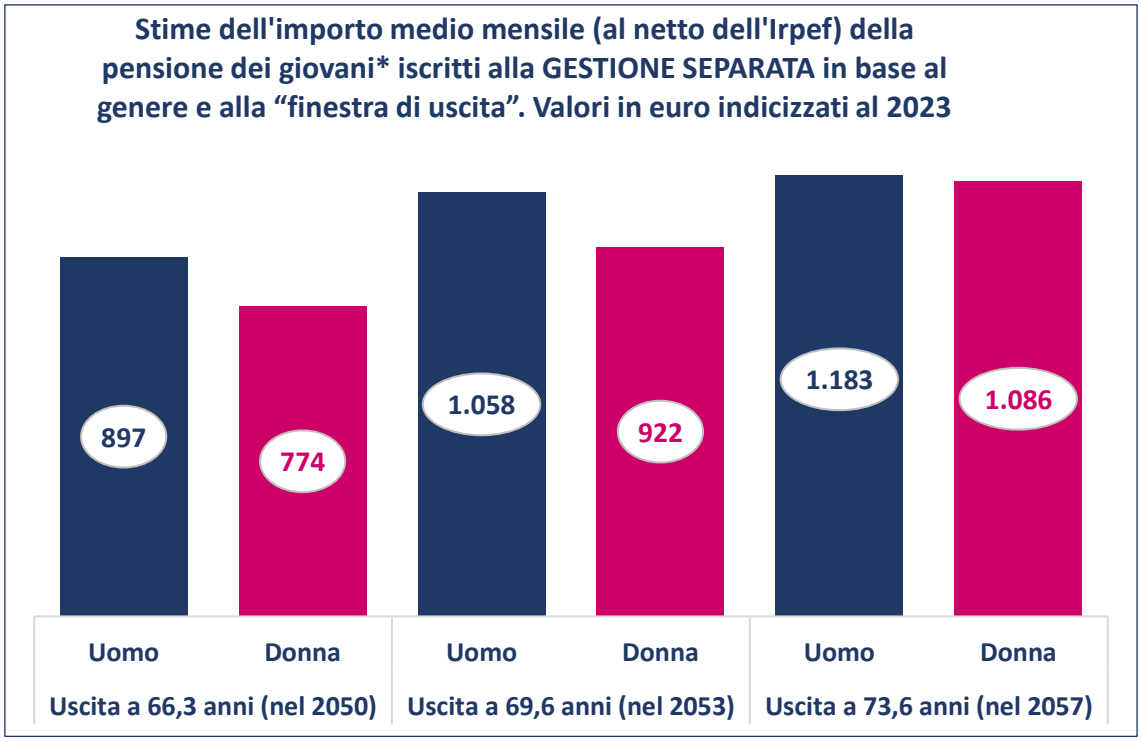
Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione 2.340 euro annui, ultima retribuzione uomini 32.091 (2050), 33.557 (2053), 35.616 (2057) euro annui.

Tabella 14 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti alla GESTIONE SEPARATA e rapporto con l'assegno sociale in base alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)	Pensione a 69,6 anni (nel 2053)	Pensione a 73,6 anni (nel 2057)
Pensione lorda	1.083	1.293	1.650
Pensione al netto dell'Irpef	827	985	1.128
Rapporto assegno sociale	2,2	2,6	3,3

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione 2.340 euro annui, ultima retribuzione uomini 32.091 (2050), 33.557 (2053), 35.616 (2057) euro annui.

La prospettiva di genere mostra, anche in questo caso, una situazione ancora più svantaggiosa per le lavoratrici: a prescindere dalla "finestra di uscita", infatti, i compensi delle donne risultano più esigui. Il gender gap ammonterebbe a 123 euro nel caso – puramente teorico – di pensione anticipata (897 euro l'assegno maschile, 774 euro quello femminile, valori al netto dell'Irpef), a 136 euro in caso di pensionamento a 66,3 anni (1.058 euro il compenso pensionistico dei maschi, 922 quello delle donne) e, infine, 97 euro qualora il pensionamento avvenisse a 73,6 anni (1.183 l'assegno dei maschi, 1.086 quello delle donne).



Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione uomini 2.707/donne 2.060 euro annui, ultima retribuzione uomini 34.312 (2050), 35.880 (2053), 38.082 (2057)/donne 30.396, 31.784, 33.735 euro annui

Tabella 15 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti alla Gestione Separata per genere e rapporto con l'assegno sociale in base alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)		Pensione a 69,6 anni (nel 2053)		Pensione a 73,6 anni (nel 2057)	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Pensione lorda	1.175	1.012	1.402	1.210	1.787	1.545
Pensione al netto dell'Irpef	897	774	1.058	922	1.183	1.086
Rapporto assegno sociale	2,3	2,0	2,8	2,4	3,6	3,1

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione uomini 2.707/donne 2.060 euro annui, ultima retribuzione uomini 34.312 (2050), 35.880 (2053), 38.082 (2057)/donne 30.396, 31.784, 33.735 euro annui

Al di là del dato medio sopra analizzato, la disaggregazione per classi retributive determina uno scenario particolarmente negativo, in particolare andando ad osservare il futuro pensionistico dei lavoratori più svantaggiati, ossia coloro che appartengono al primo quintile (il 20% dei giovani di questo cluster con i redditi medi inferiori). Per tali lavoratori, infatti, nel 2050, dopo circa 46 anni di attività lavorativa, l'assegno pensionistico ammonterebbe a un valore inferiore ai 700 euro mensili (668 euro per gli uomini e 644 euro per le donne), ovvero un valore pressoché equivalente a quello dell'assegno sociale. Per i lavoratori alla soglia dei 70 anni, inoltre, lo scenario migliorerebbe, ma in modo del tutto marginale: nel 2053, infatti, l'importo dell'assegno pensionistico raggiungerebbe i 796 euro per gli uomini e i 769 euro per le donne, vale a

dire un valore ancora una volta sostanzialmente sovrapponibile a quello dell'assegno sociale.

L'iniziale discontinuità lavorativa e gli importi sostanzialmente esigui delle retribuzioni compromettono anche il futuro pensionistico di coloro che accederanno alla pensione a 73,6 anni (nel 2057): anche in questo caso, infatti, l'ammontare della pensione non sembra poter scongiurare un futuro di marginalità economica e a rischio di povertà: gli uomini, infatti, percepiranno una pensione mensile pari a 1.013 euro lordi, che scenderebbe a 774 una volta detratta l'Irpef, laddove le donne per le donne si scende a 982 euro (750 euro mensili al netto dell'Irpef).

Tabella 16 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti alla Gestione Separata (PRIMO QUINTILE PER IMPORTO) e rapporto con l'assegno sociale in base al genere e alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)		Pensione a 69,6 anni (nel 2053)		Pensione a 73,6 anni (nel 2057)	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Pensione lorda	668	644	796	769	1.013	982
Pensione al netto dell'Irpef	490	466	612	592	774	750
Rapporto assegno sociale	1,3	1,3	1,6	1,5	2,0	2,0

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione uomini 1.518/donne 1.300 euro annui, ultima retribuzione uomini 19.248 (2050), 20.127 (2053), 21.362 (2057)/donne 19.175, 20.051, 21.282 euro annui

La condizione di strutturale criticità in cui versano i lavoratori più poveri iscritti alla Gestione Separata renderebbe sostanzialmente ininfluente anche il riconoscimento di 5 anni di contribuzione figurativa aggiuntiva relativa ai primi anni di carriera: a prescindere dalla "finestra di uscita" utilizzata, infatti, l'importo dell'assegno pensionistico, soprattutto se considerato al netto dell'Irpef, risulterebbe del tutto inidoneo alla conduzione di uno stile di vita dignitoso.

Prevedibilmente, neanche facendo riferimento agli anni di contribuzione aggiuntiva, i lavoratori "poveri" della Gestione Separata sarebbero nelle condizioni di accedere alla pensione anticipata: a 66,3 anni, nel 2050, infatti, gli uomini percepirebbero un importo pari a 800 euro – 1,6 volte l'assegno sociale – valore che scenderebbe a 770 nel caso delle lavoratrici. Anche prendendo in considerazione l'uscita dal mercato del lavoro a 69,6 anni, l'assegno pensionistico risulterebbe assai esiguo: 942 euro (722 euro al netto dell'Irpef) per gli uomini e 910 euro (697 euro al netto dell'Irpef) per le donne.

Infine, qualora l'attività lavorativa si protraesse fino a 73,6 anni, i giovani appartenenti a questo cluster maturerebbero una pensione pari a 1.184 euro, valore che scenderebbe a 1.145 per le donne (si tratta di risultati corrispondenti rispettivamente a 2,4 e 2,3 volte l'assegno sociale).

Tabella 17 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti alla Gestione Separata (PRIMO QUINTILE) inclusivo di una **integrazione contributiva di 5 anni** figurativi, e rapporto con l'assegno sociale in base al genere e alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)		Pensione a 69,6 anni (nel 2053)		Pensione a 73,6 anni (nel 2057)	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Pensione lorda	800	770	942	910	1.184	1.145
Pensione al netto dell'Irpef	615	593	722	697	902	873
Rapporto assegno sociale	1,6	1,5	1,9	1,8	2,4	2,3

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione uomini 2.951/donne 2.695 euro annui, ultima retribuzione uomini 19.248 (2050), 20.127 (2053), 21.362 (2057)/donne 19.175, 20.051, 21.282 euro annui

Proprio perché le condizioni in cui perlopiù si svolge l'attività lavorativa degli iscritti alla Gestione Separata non consente di accedere a un futuro pensionistico dignitoso, appare particolarmente interessante prendere in considerazione quali sarebbero le conseguenze se tali lavoratori riuscissero a ottenere carriere continuative e con crescite retributiva esponenziali, evoluzione che, tuttavia, appare puramente teorica e distante dalle reali condizioni in cui si svolge l'attività lavorativa degli iscritto a tale gestione previdenziale. Basti considerare, infatti, come in presenza di condizioni di lavoro ottimali, i rappresentanti maschili di tale cluster riuscirebbero a ottenere il pensionamento a 66,3 anni: dopo circa 46 anni di lavoro, infatti, i lavoratori maturerebbero assegni pensionistici pari 1.557 euro, vale a dire un importo equivalente a 3,1 volte l'assegno sociale (1.350 euro – 2,7 volte l'assegno sociale – il compenso delle donne). A seguire, nel caso di pensione a 69,6 anni, i compensi pensionistici sarebbero pari a 1.866 euro per gli uomini e 1.620 euro per le donne, valori corrispondenti, rispettivamente, a 3,7 e 3,2 volte l'assegno sociale; qualora, infine, la permanenza sul mercato del lavoro si prorogasse fino a 73,6 anni, gli assegni raggiungerebbero i 2.389 euro per gli uomini (4,7 volte l'assegno sociale) e i 2.078 euro per le donne (4,1 volte l'assegno sociale). Quanto appena osservato, dunque, conferma quanto si è più volte affermato: il modello pensionistico puramente contributivo consente di ottenere compensi in linea con la conduzione di una vita dignitosa solo se inserito in un mercato del lavoro fondato su lavoro stabile e crescita delle retribuzioni, condizioni quantomai "chimeriche" nel contesto attuale.

Tabella 18 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti alla Gestione Separata CON CARRIERE CONTINUE ED ESPONENZIALI, e rapporto con l'assegno sociale in base al genere e alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)		Pensione a 69,6 anni (nel 2053)		Pensione a 73,6 anni (nel 2057)	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Pensione lorda	1.557	1.350	1.866	1.620	2.389	2.078
Pensione al netto dell'Irpef	1.143	1.028	1.243	1.145	1.424	1.300
Rapporto assegno sociale	3,1	2,7	3,7	3,2	4,7	4,1

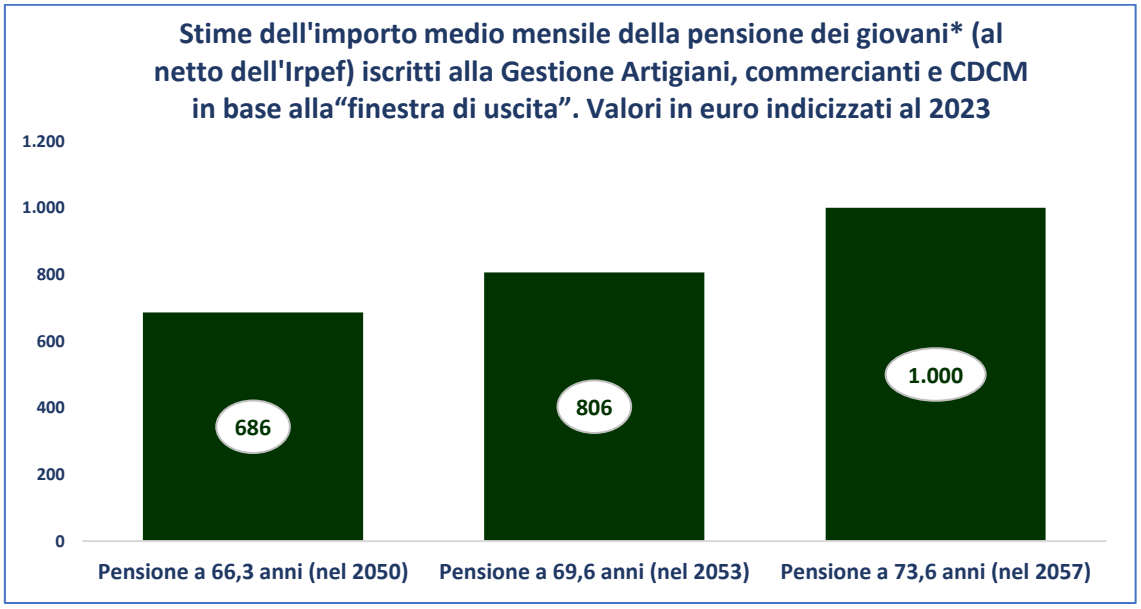
Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione uomini 2.707/donne 2.060 euro annui, ultima retribuzione uomini 48.223 (2050), 50.426 (2053), 53.520 (2057)/donne 42.719, 44.670, 47.411 euro annui

3.2.3 Gli scritti alla Gestione Artigiani, commercianti e CDCM

I lavoratori iscritti alla Gestione Artigiani, commercianti e CDCM, i cosiddetti lavoratori autonomi, rappresentano il 5,9% del totale, valore che sale al 7,8%, pari in valori assoluti a 311.203 (di cui 207.185 uomini e 104.017 donne) unità, prendendo in considerazione la sola classe d'età 30-35 anni, cui nel seguito del testo ci si rivolgerà esclusivamente.

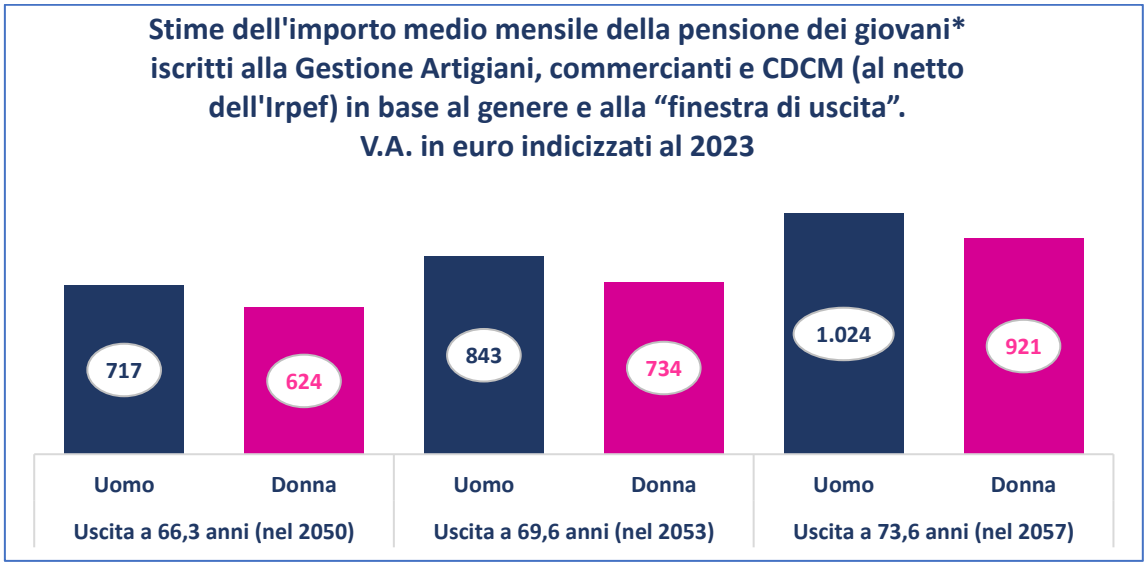
Tale categoria appare strutturalmente svantaggiata, sebbene, è opportuno ricordarlo, i dati che si analizzeranno riflettono anche la possibilità da parte di questi lavoratori di versare i valori contribuitivi minimi fissati per legge. Si deve precisare, inoltre, che per tale cluster è stata stimata – dal 2004 al 2019 – una media di settimane contributive annue pari a 36 per i maschi e a 33 per le donne, cui segue un lieve miglioramento, che porta le settimane contributive annue a 37.

Ciò premesso, prendendo in considerazione i valori medi, anche per i lavoratori autonomi la possibilità di accedere alla pensione anticipata – nel 2050 a 66,3 anni – appare preclusa, maturando i rappresentanti di questo cluster assegni pari a 894 euro – 686 euro al netto dell'Irpef – un valore pari a 1,8 volte l'assegno sociale. Per quanto riguarda coloro che andranno in pensione nel 2053 a 69,6 anni l'assegno pensionistico raggiungerà gli 806 euro una volta detratta l'imposta, mentre, infine, coloro che si ritireranno a 73,6 anni otterranno importi pari a 1.329 euro – 1.000 euro al netto dell'Irpef – ovvero una somma equivalente a 2,6 volte l'assegno sociale.



Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua: 3.204 euro; ultima retribuzione: 21.752 (nel 2050) euro, 22.746 (nel 2053) euro, 24.141 (nel 2057) euro

La prospettiva di genere, inoltre, mostra come anche in questo caso le lavoratrici ottengano compensi inferiori a quelli degli uomini, attestandosi il divario pensionistico di genere a 93 nel caso di uscita – puramente teorica – anticipata dal mercato del lavoro, con i maschi che percepirebbero compensi, al netto dell'Irpef, pari a 717 euro, valore che si attesta a 624 euro nel caso delle donne. Tale svantaggio si conferma anche considerando le restanti finestre d'uscita: il gender gap ammonterebbe a 109 euro (843 euro l'assegno al netto dell'Irpef per gli uomini – 2,2 volte l'assegno sociale – 734 quello delle donne) in caso di pensionamento a 69,6 anni, per scendere a 93 in caso di uscita a 73,6 anni.



Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua uomini 3.526 euro/donna 2.882; ultima retribuzione: uomini 22.999 (nel 2050), 24.050 (nel 2053), 25.526 (nel 2057)/donne 20.505, 21.441, 22.757 euro annui)

Tabella 20 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti alla Gestione Artigiani, commercianti e CDCM per genere e rapporto con l'assegno sociale in base alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)		Pensione a 69,6 anni (nel 2053)		Pensione a 73,6 anni (nel 2057)	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Pensione lorda	936	811	1.104	959	1.389	1.209
Pensione al netto dell'Irpef	717	624	843	734	1.024	921
Rapporto assegno sociale	1,9	1,6	2,2	1,9	2,8	2,4

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua uomini 3.526 euro/donna 2.882; ultima retribuzione: uomini 22.999 (nel 2050), 24.050 (nel 2053), 25.526 (nel 2057)/donne 20.505, 21.441, 22.757 euro annui)

Passando a considerare i dati relativi ai lavoratori autonomi con valori retributivi più esigui, appare evidente come la condizione di svantaggio che coinvolge tale cluster sia particolarmente significativa: prevedibilmente per tali lavoratori sarebbe preclusa la

possibilità di una fuoriuscita anticipata dal mercato del lavoro, con gli assegni pensionistici che, a 66,3 anni, raggiungerebbero i 729 euro per gli uomini e i 709 euro per le donne, valori sostanzialmente sovrapponibili all'importo dell'assegno sociale.

I compensi crescerebbero lievemente prendendo in considerazione il pensionamento nel 2053 a 69,6 anni: i lavoratori percepirebbero un assegno pari a 860 euro, risultato che scenderebbe a 838 euro nel caso delle donne. Infine, qualora il pensionamento avvenisse a 73,6 anni, gli importi raggiungerebbero i 1.082 euro lordi per gli uomini e 1.057 euro lordi per le donne. Si tratta di risultati che corrispondono ad appena 2,2 e 2,1 volte l'assegno sociale.

Tabella 21 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti alla Gestione Artigiani, commercianti e CDCM (PRIMO QUINTILE PER IMPORTO) e rapporto con l'assegno sociale in base al genere e alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)		Pensione a 69,6 anni (nel 2053)		Pensione a 73,6 anni (nel 2057)	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Pensione lorda	729	709	860	838	1.082	1.057
Pensione al netto dell'Irpef	552	532	660	643	826	806
Rapporto assegno sociale	1,4	1,4	1,7	1,7	2,2	2,1

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua uomini 2.748 euro/donne 2.519; ultima retribuzione: 17.924 (nel 2050), 18.743 (nel 2053), 19.893 (nel 2057)

La strutturale criticità che coinvolge i lavoratori autonomi emerge altresì considerando gli effetti di un intervento che riconoscesse cinque anni di contributi figurativi a inizio carriera: nonostante tale maggiorazione, infatti, i lavoratori con retribuzioni più basse otterrebbero un miglioramento del tutto marginale. Considerando – in linea del tutto teorica – una fuoriuscita anticipata dal mercato del lavoro, infatti, gli assegni pensionistici ammonterebbero a 853 euro per gli uomini e a 821 euro per le donne, vale a dire, rispettivamente, 1,7 e 1,6 volte l'assegno sociale.

Anche prendendo in considerazione una prolungata permanenza sul mercato del lavoro – con pensionamento nel 2057 a 73,6 anni – il trattamento pensionistico maturato avrebbe un valore particolarmente esiguo: 1.243 euro lordi per gli uomini (2,5 volte l'assegno sociale) e 1.201 euro lordi per le donne (2,4 volte l'assegno sociale).

Tabella 22 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti alla Gestione Artigiani, commercianti e CDCM (PRIMO QUINTILE) inclusivo di una **integrazione contributiva di 5 anni** figurativi, e rapporto con l'assegno sociale in base al genere e alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)		Pensione a 69,6 anni (nel 2053)		Pensione a 73,6 anni (nel 2057)	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Pensione lorda	853	821	998	962	1.243	1.201
Pensione al netto dell'Irpef	655	631	763	736	946	914
Rapporto assegno sociale	1,7	1,6	2,0	1,9	2,5	2,4

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua uomini 5.105 euro/donna 4.442; ultima retribuzione: 17.924 (nel 2050), 18.743 (nel 2053), 19.893 (nel 2057)

In conclusione, l'analisi delle proiezioni basate su ipotesi puramente teoriche di continuità lavorativa e aumento esponenziale delle retribuzioni, conferma anche in questo caso la stridente tensione tra l'attuale modello che governa il mercato del lavoro e il sistema pensionistico contributivo: solo immaginando un modello occupazionale fondato su stabilità e crescita retributiva i lavoratori autonomi otterrebbero assegni pensionistici maggiormente in linea con quanto richiesto per condurre uno stile di vita dignitoso. È bene precisare, tuttavia, che neanche facendo riferimento a tale modello, i rappresentanti di questo cluster maturerebbero i requisiti per l'accesso alla pensione anticipata. In caso di pensionamento a 69,6 anni, tuttavia, l'assegno ammonterebbe a 1.414 euro per gli uomini e a 1.236 euro per le donne, valori equivalenti a 2,8 e 2,5 volte l'assegno sociale; posticipando ulteriormente la fuoriuscita dal mercato del lavoro i compensi raggiungerebbero, rispettivamente, i 1.792 euro lordi, pari a 3,6 volte l'assegno sociale, e i 1.569 euro lordi, cui corrisponde un risultato pari a 3,1 volte l'assegno sociale.

Tabella 23 – Stime dell'importo medio mensile delle pensioni dei giovani* iscritti alla Gestione Artigiani, commercianti e CDCM CON CARRIERE CONTINUE ED ESPONENZIALI, e rapporto con l'assegno sociale in base al genere e alla "finestra di uscita". Valori in euro indicizzati al 2023

	Pensione a 66,3 anni (nel 2050)		Pensione a 69,6 anni (nel 2053)		Pensione a 73,6 anni (nel 2057)	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Pensione lorda	1.191	1.040	1.414	1.236	1.792	1.569
Pensione al netto dell'Irpef	909	795	1.063	942	1.185	1.096
Rapporto assegno sociale	2,4	2,1	2,8	2,5	3,6	3,1

Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984; ingresso nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua uomini 3.526 euro/donne 2.882 euro; ultima retribuzione uomini 32.324 (2050), 33.800 (2053), 35.874 (2057)/donne 28.817, 30.134, 31.983 euro annui.

CONSIGLIONAZIONALEGIOVANI.IT