

# *«Quota 100» e i futuri pensionamenti: un'opportunità per migliorare il mismatch ?*

**Massimo Antichi**

Il Sistema Informativo Excelsior a supporto dell'orientamento e delle politiche attive  
del lavoro

Unioncamere

Roma, 27 marzo 2019

# Domande chiave

- Se vogliamo che la produttività del paese torni a crescere, dobbiamo avviare una riflessione su quali competenze vorremmo che i cittadini acquisiscano, in una fase in cui, in Italia come negli altri paesi, il progresso tecnologico, unito al fenomeno della globalizzazione, modifica la struttura del lavoro, automatizza le mansioni e quindi condiziona fortemente le competenze che sono richieste dal mercato
- Abbiamo un problema allocativo: le persone sbagliate nel posto sbagliato
- Domande chiave:
  - **Troppe o troppo poche competenze?**
  - **«Quota 100» e i futuri pensionamenti possono essere un'occasione per accelerare il *turn-over* delle competenze e favorire la crescita?**

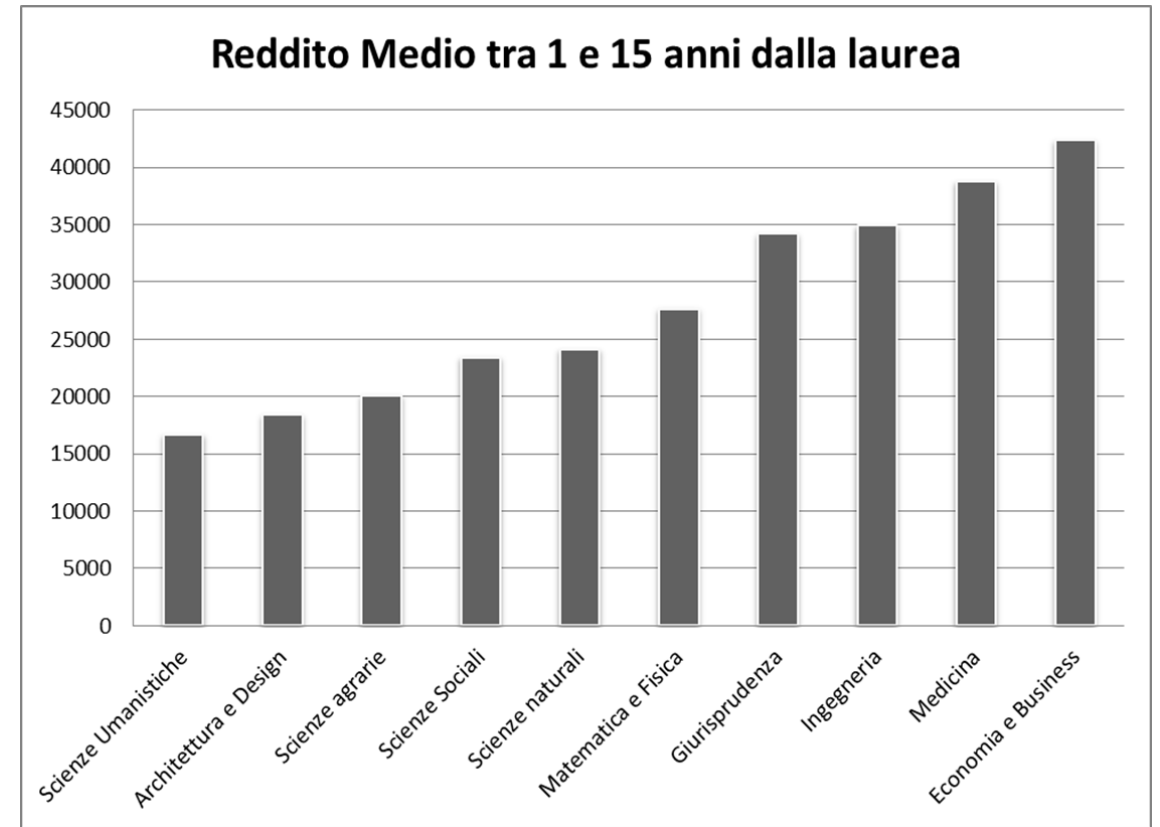
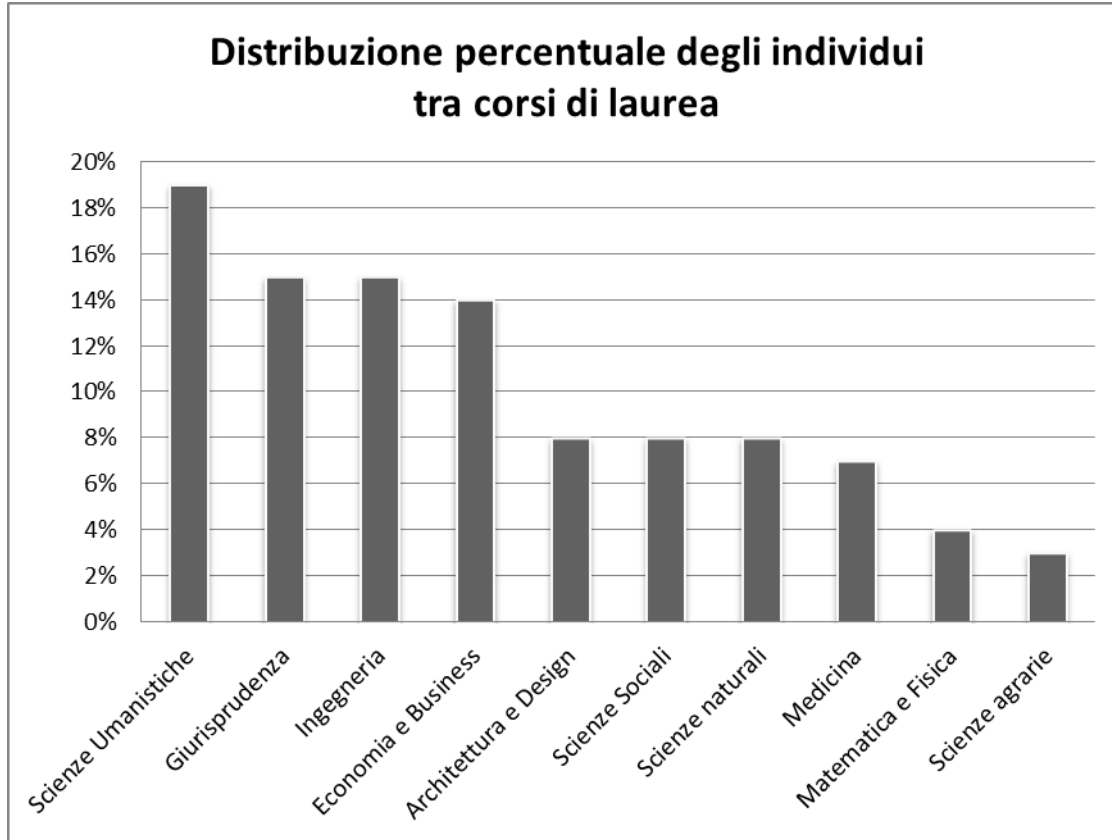


# Troppe o troppo poche competenze?

- Dall'OCSE sappiamo che:
  - percentuale di lavoratori troppo qualificati per il lavoro che fanno = 22 %
  - percentuale di lavoratori privi delle competenze necessarie per il lavoro che fanno = 16%
- Una quota di over skilled non è necessariamente un male, può essere un segnale che l'economia ha un potenziale per migliorare; under skilling invece è un problema

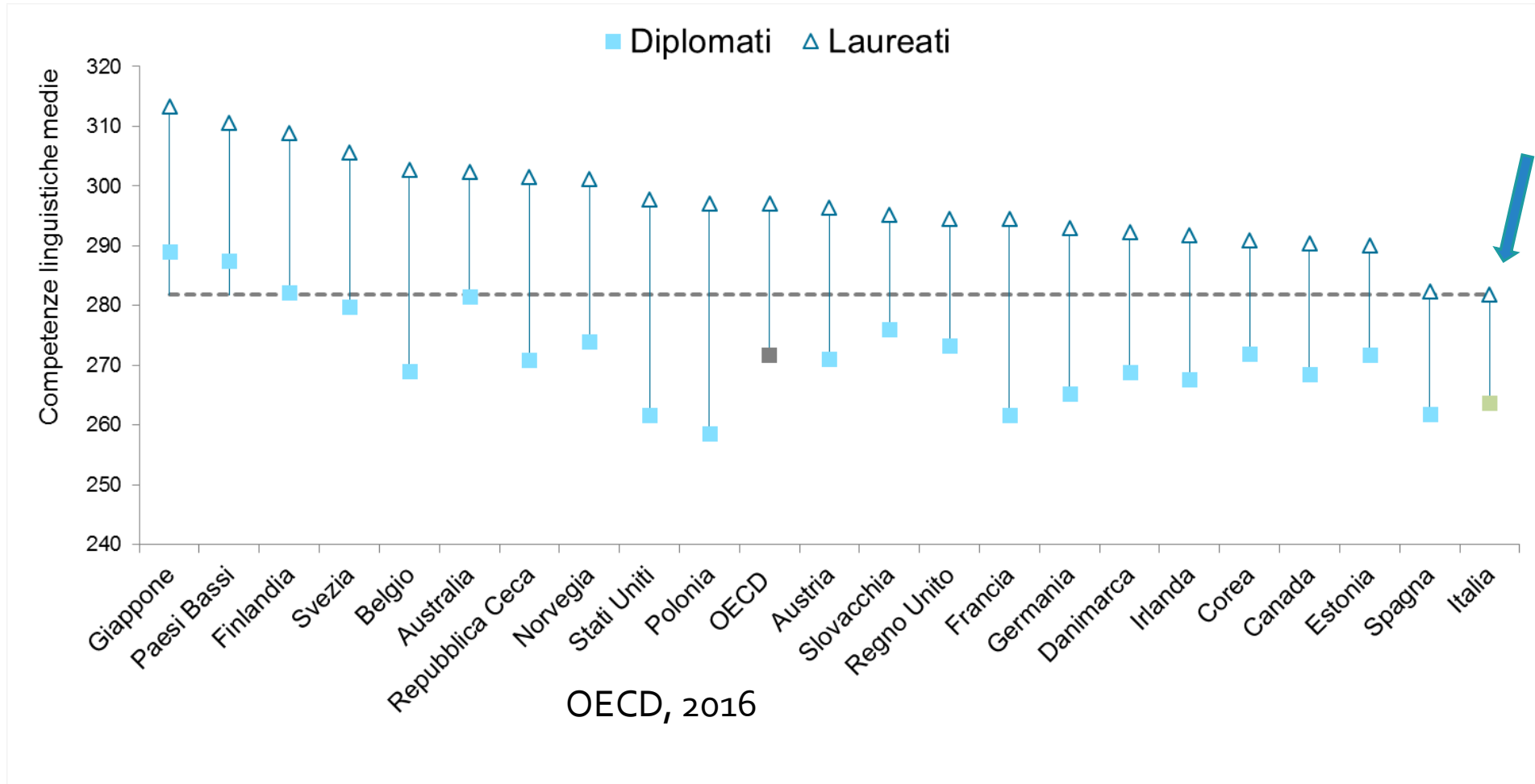


# Per i giovani: è un problema di scelta del corso di laurea?



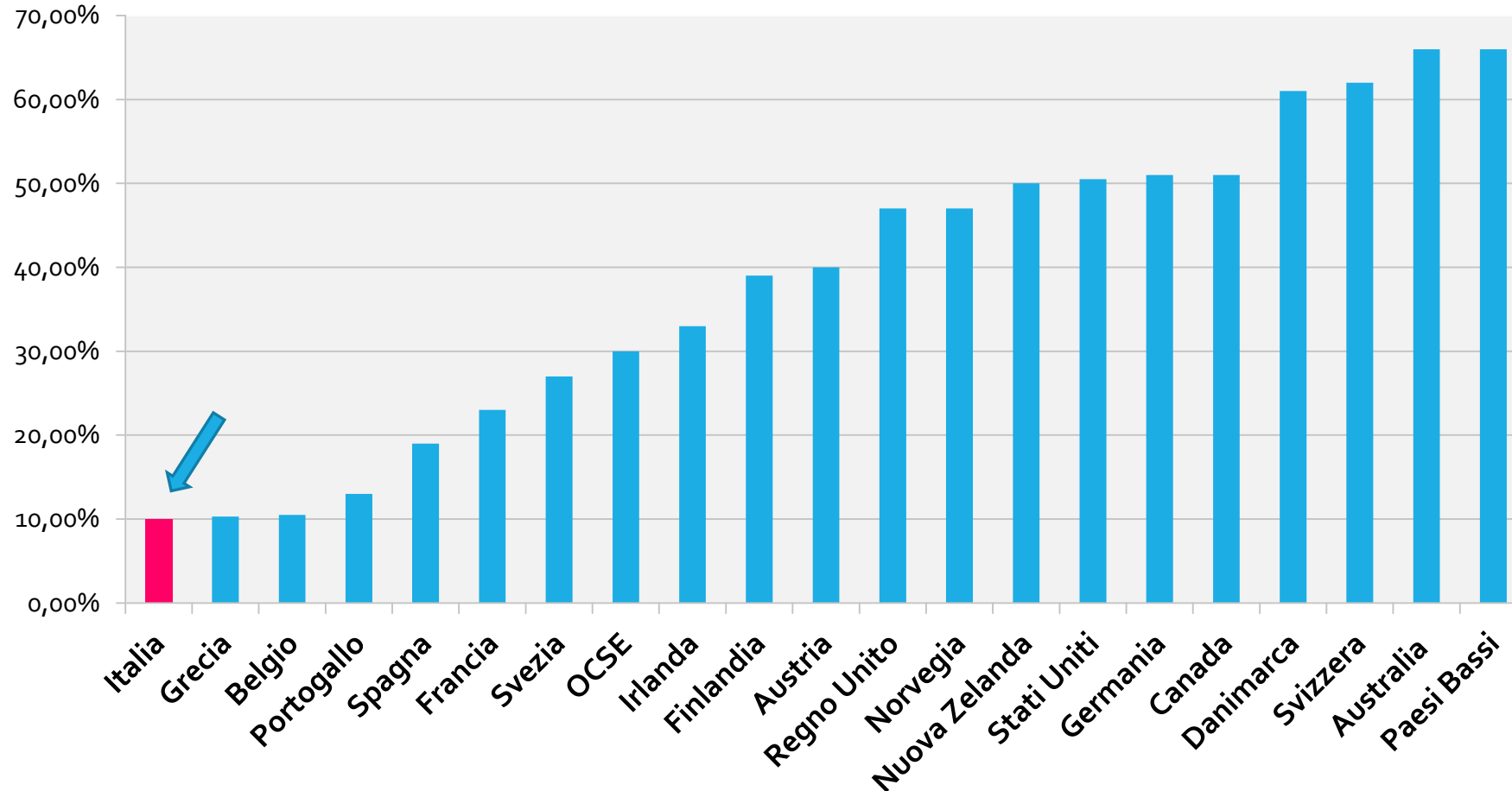
Anelli e Peri, 2015, Progetto VisitINPS

# E' un problema di qualità dell'istruzione?



# E' un problema di formazione sul posto di lavoro?

Quota di giovani che ricevono formazione sul lavoro (20-24 anni)



# Alcuni fatti (1/4)

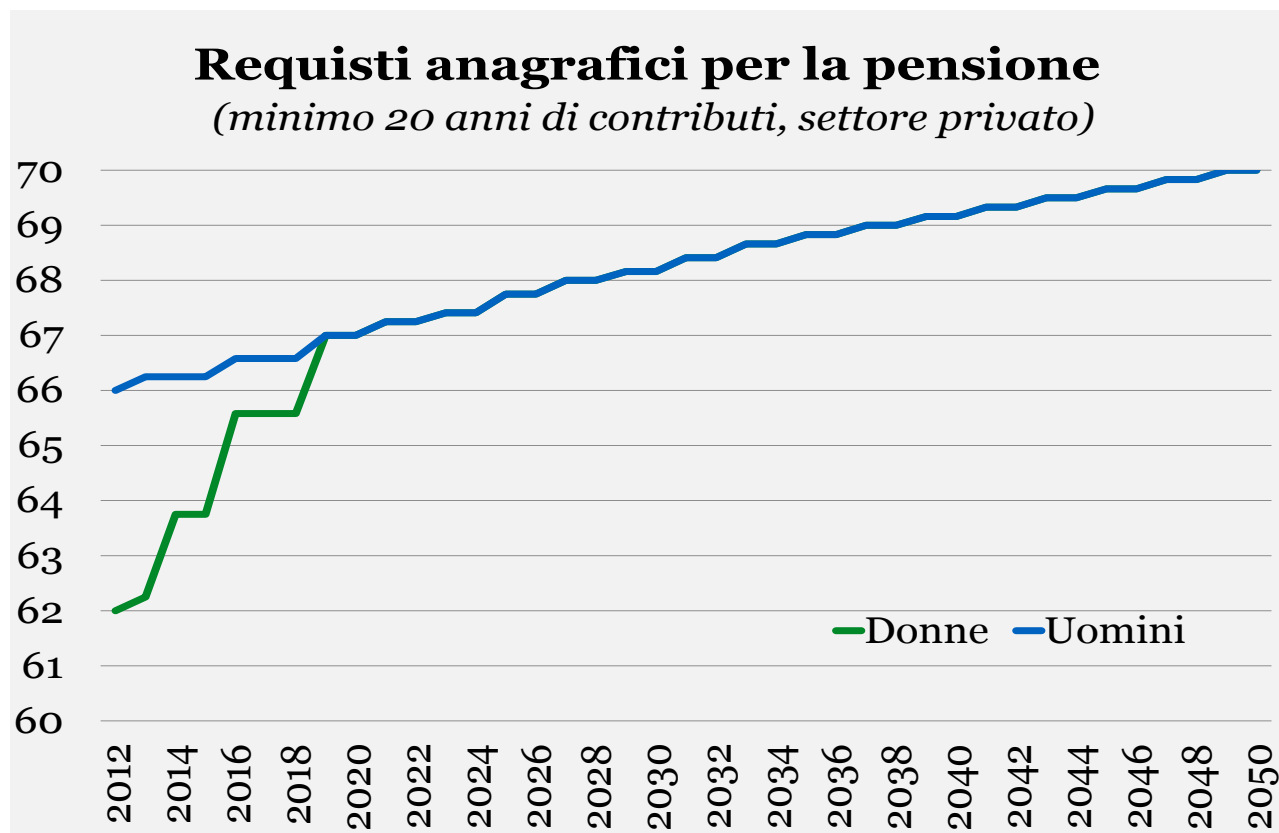
- Troppo pochi laureati: nel 2017 solo il 27% degli italiani tra i 30 e i 34 anni aveva una laurea, il numero più basso per l'intera Unione europea (media UE-28: 40%)

ma anche:

- Troppi laureati disoccupati: il tasso di disoccupazione per gli italiani laureati tra i 25 e i 39 anni è quasi l'11% (in Germania il 2,5%), solo leggermente inferiore a quello degli italiani con solo un diploma di scuola superiore (13%).
- E con salari di ingresso molto bassi: anche per i laureati il salario di ingresso è basso attorno ai 1.000 euro, 30-40% in meno rispetto ad altri paesi europei

# Alcuni fatti (2/4)

Sul turn-over hanno pesato e peseranno molto le riforme pensionistiche (requisiti Monti – Fornero)



	donne	uomini
2012	+2	1
2013	+2	1
2014	+3 e 5 mesi	1
2015	+3 e 3 mesi	1
2016	+4 e 6 mesi	1
2017	+4 e 2 mesi	1
2018	+4 e 9 mesi	1
2019	+4 e 3 mesi	1



# Alcuni fatti (3/4)

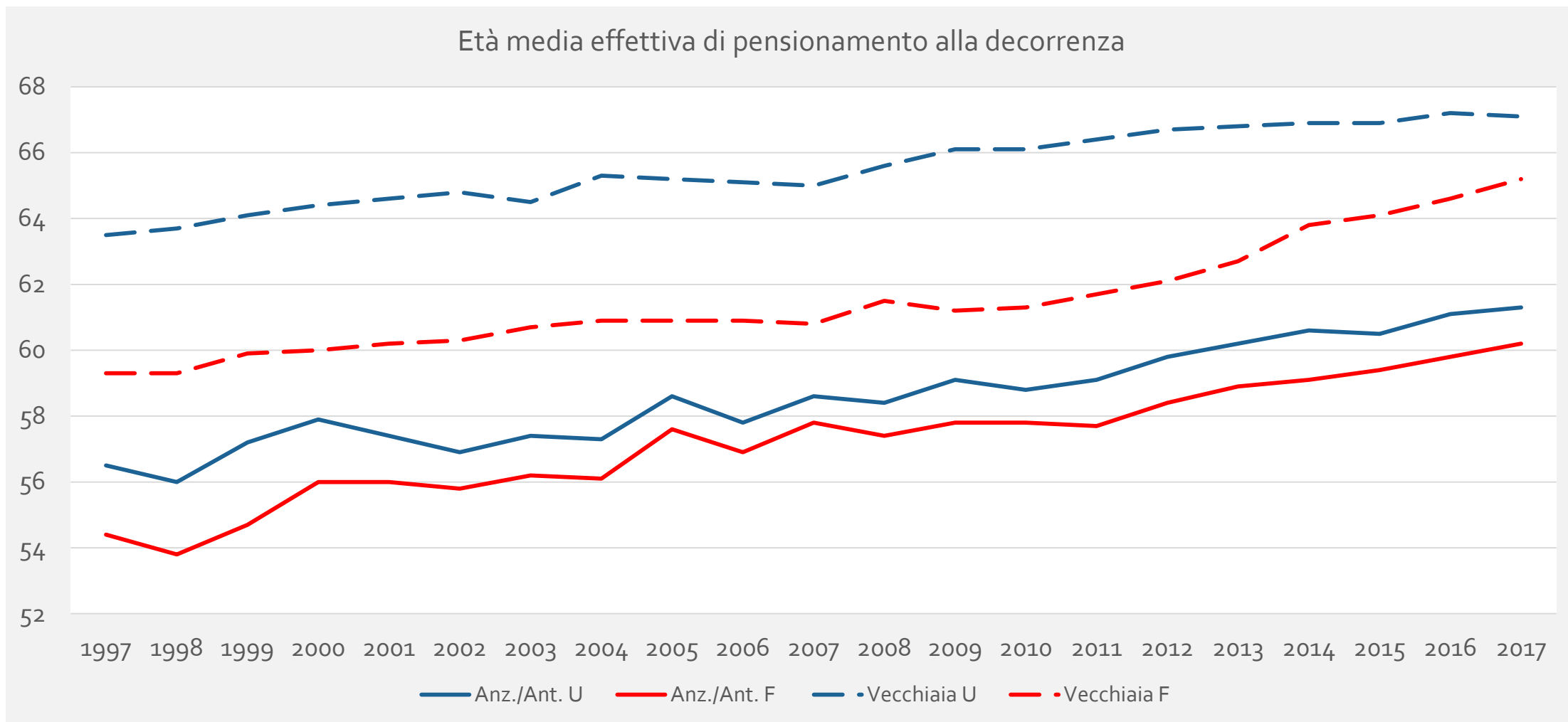
il passaggio all'anticipata  
**Pre L.214/2011:** AC=40 o 2011-2012 → quota 96; età minima=60  
 dal 2013 → quota 97; età minima=61



Anno	Settore privato, pubblico, lavoratori autonomi		
	Requisito contributivo indipendente dall'età anagrafica		Ulteriore canale di accesso per lavoratori neoassunti dal 1/1/1996. Età anagrafica minima se in possesso di anzianità di 20 anni e assegno pari a 2,8 volte l'assegno sociale
	Donne	Uomini	
2012	41 e 1 mese	42 e 1 mese	63
2013	41 e 5 mesi	42 e 5 mesi	63 e 3 mesi
2014	41 e 6 mesi	42 e 6 mesi	63 e 3 mesi
2015	41 e 6 mesi	42 e 6 mesi	63 e 3 mesi
2016	41 e 10 mesi	42 e 10 mesi	63 e 7 mesi
2017	41 e 10 mesi	42 e 10 mesi	63 e 7 mesi
2018	41 e 10 mesi	42 e 10 mesi	63 e 7 mesi
2019	42 e 3 mesi	43 e 3 mesi	64

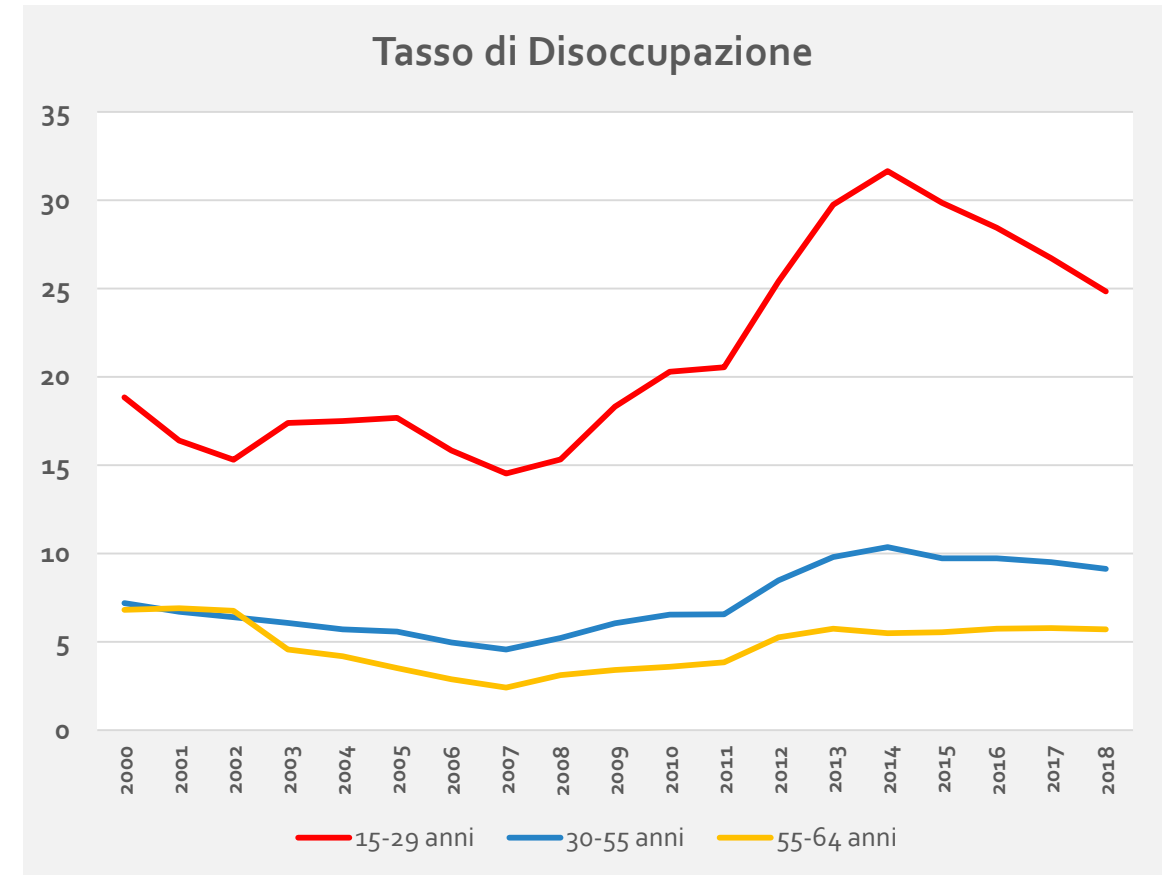
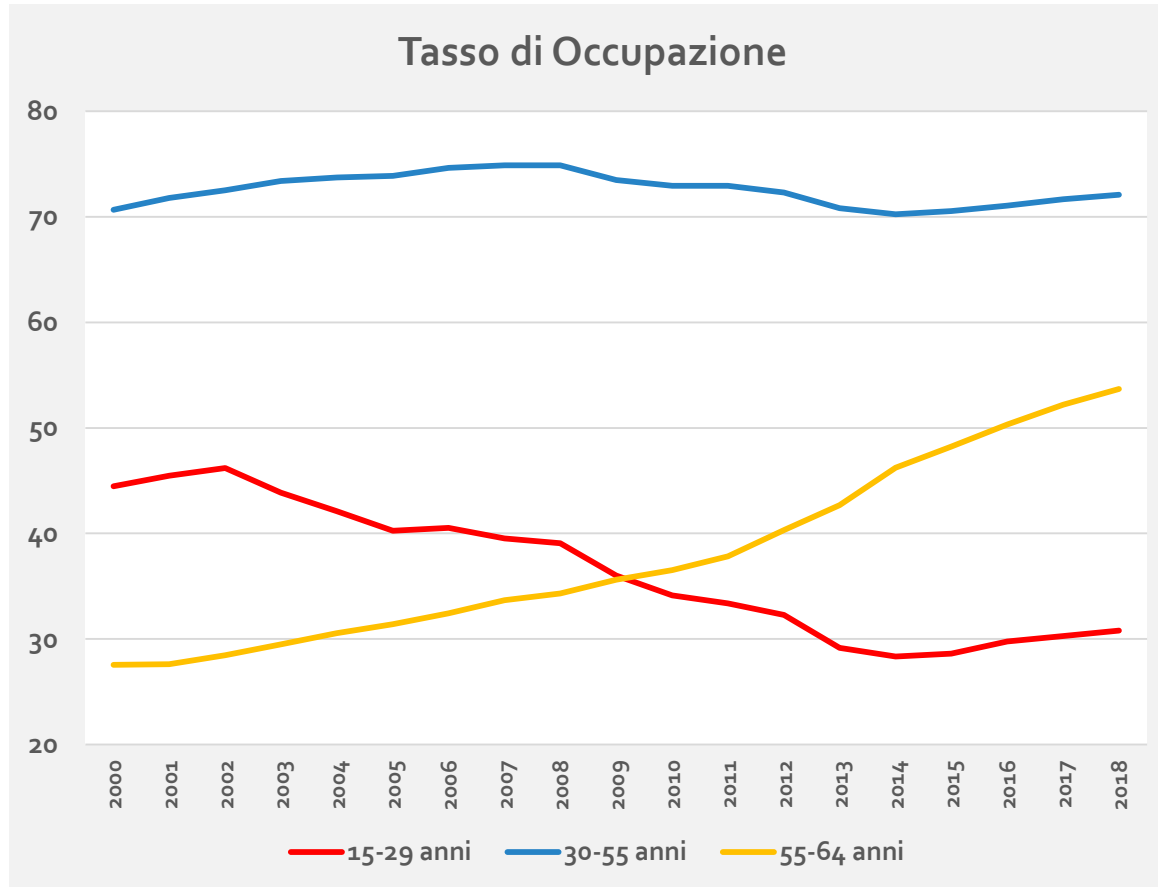
Requisiti introdotti dalla legge Monti – Fornero

# Alcuni fatti (4/4)





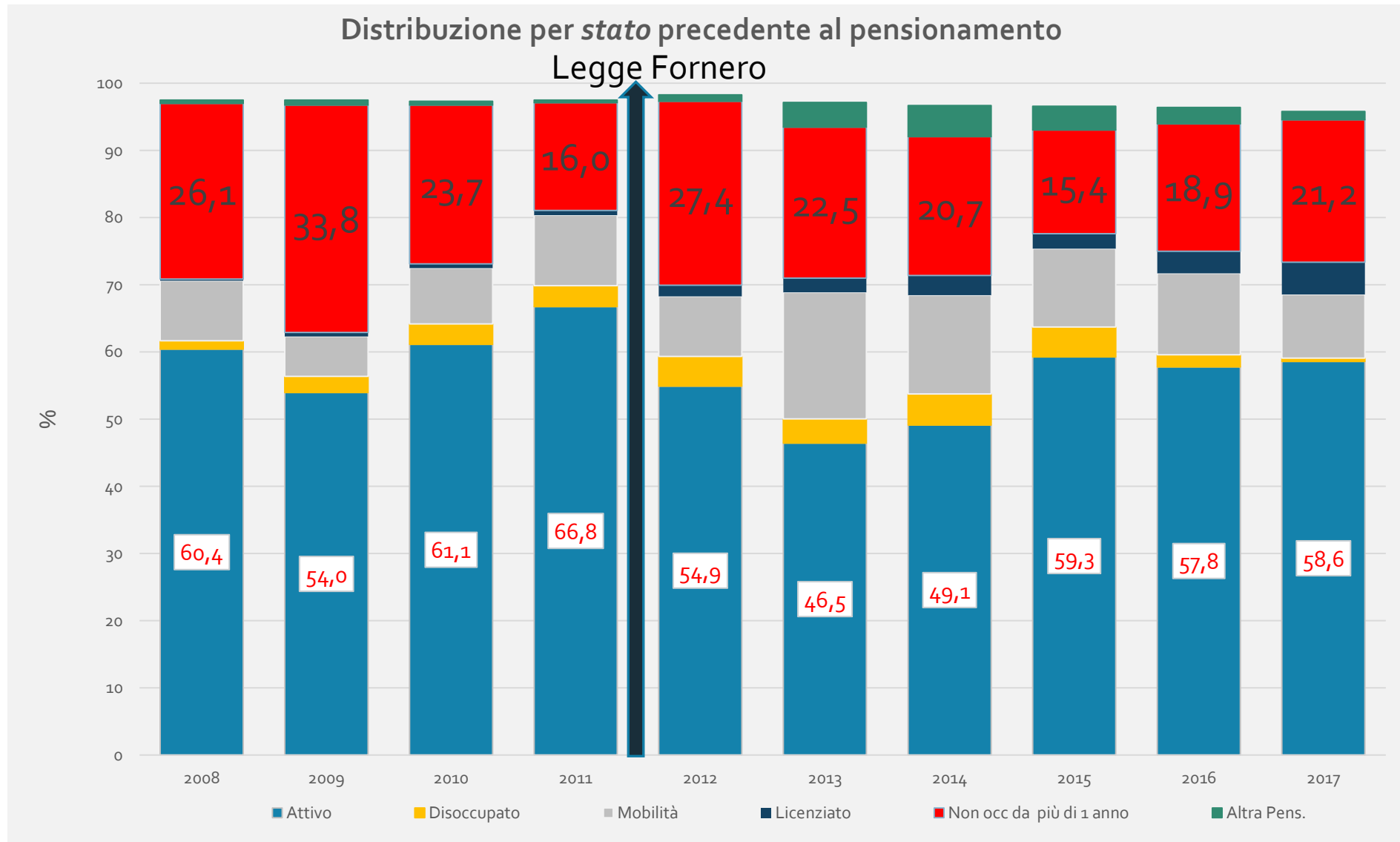
# Cosa ci dice la semplice lettura dei dati



# Cosa ci dice la ricerca

- **Carta, D'Amuri, Till von Watcher, 2017:** *l'aumento del numero di lavoratori anziani ha un impatto positivo sui livelli di occupazione totali, implica una riduzione della retribuzione giornaliera dei più anziani, ma non ha alcun impatto sui salari degli altri lavoratori.* **Banca d'Italia**
- **Boeri, Garibaldi e Moen, 2016:** *5 anni-lavoratore di blocco (ad esempio un lavoratore bloccato per 5 anni o due lavoratori bloccati per due anni e mezzo) comportano la presenza nell'impresa di un giovane lavoratore in meno. Proiettando questi risultati sull'insieme delle imprese con più di 15 dipendenti del settore privato - rimaste attive per tutto il periodo 2008-2014 - emerge che i blocchi indotti dalla riforma del 2011 avrebbero ridotto le assunzioni di giovani di circa 37.000 unità. Si tratta di circa un quarto del calo delle assunzioni di giovani registrato in questo periodo.* **VisitInps**
- **Bovini e Paradisi, 2019:** *Al trattenimento di un lavoratore anziano si associano, in media, 0,16 licenziamenti in più e 0,29 assunzioni in meno. Innalzare l'età pensionabile riduce anche i redditi da lavoro e aumenta il ricorso ad altri programmi di protezione sociale da parte dei colleghi dei lavoratori trattenuti.* **VisitInps**

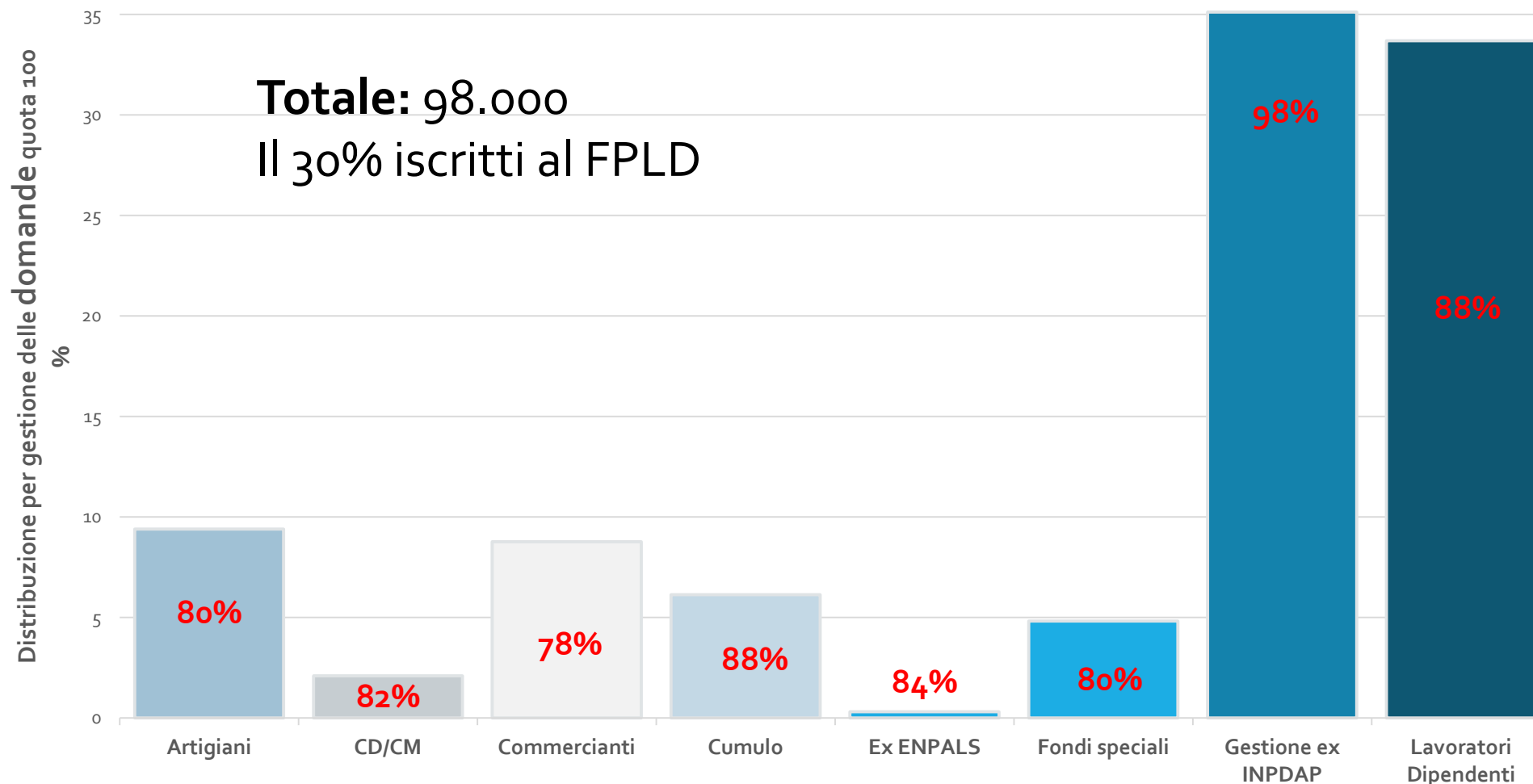
# Le transizioni verso il pensionamento





# I futuri pensionamenti con quota 100: un'opportunità?

Soggetti con domande quota 100 valide (escluse cancellate e duplicate)  
pervenute entro il 21 marzo 2019



*in rosso la percentuale di soggetti con contribuzione nel 2018*



# Come possiamo migliorare?

Troppe o troppo poche competenze? **Troppo poche competenze**

- Dobbiamo migliorare quantità ma anche qualità dei laureati
- Favorire scelta del corso di laurea come investimento
- Più formazione sul posto di lavoro per giovani e anziani – meno dualismo contrattuale può aiutare
- Incoraggiare mobilità territoriale