

# Finalità, limiti e costi del taglio dei contributi pensionistici nel Mezzogiorno

di Reforming.it (secondo di due contributi)



**A** Ddl di Stabilità 2016 ancora in esame torna in discussione l'ipotesi di una decontribuzione pensionistica *ad hoc* per il Mezzogiorno. Si ipotizza o un rinnovo in forma piena della decontribuzione avviata con la scorsa Legge di Stabilità per i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato attivati nel 2015<sup>1</sup>, oppure il ricorso ad altra forma di decontribuzione purché più

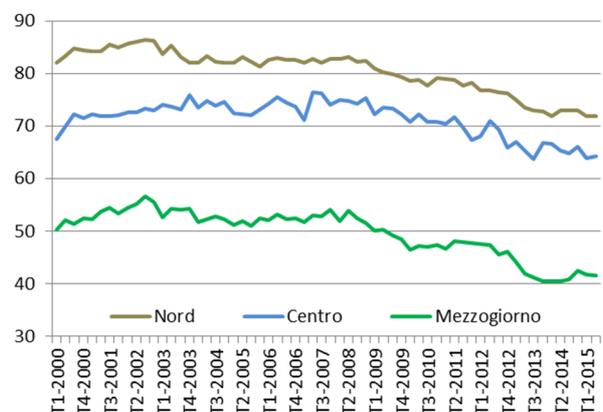
<sup>1</sup> Sgravio totale per un triennio entro il limite di 8.060 Euro all'anno per lavoratore neoassunto.

consistente di quella attualmente prevista del Ddl di Stabilità 2016 per tutto il Paese<sup>2</sup>.

Nelle Regioni del Mezzogiorno il lascito occupazionale della crisi è drammatico. I dati Istat del secondo trimestre 2015 vedono il tasso di occupazione della fascia di età 25-34 anni al 41,6% contro il 64,2 del Centro e il 71,8 del Nord. Lo stacco territoriale rimane della stessa ampiezza anche nella fascia 35-44 (55,5 il Mezzogiorno contro 77,8 il Centro e 82,2 il Nord). Solo per le fasce di età più anziane il divario si riduce ma resta ampio. Tra 55 e 64 anni, il tasso di occupazione del 42,7% del Mezzogiorno si confronta col 54,1 del Centro e il 50,5 del Nord.

I dati sul tasso di attività descrivono lo stesso quadro. Il secondo trimestre 2015 vede il 60,2% del Mezzogiorno confrontarsi col 76,6 del centro e l'81,2 del Nord nella fascia di età 25-34 anni. I circa 20 p.p. di stacco tra il Mezzogiorno e il Nord si ripresentano anche nella fascia di età 35-44 (67,1% vs. 87,6%).

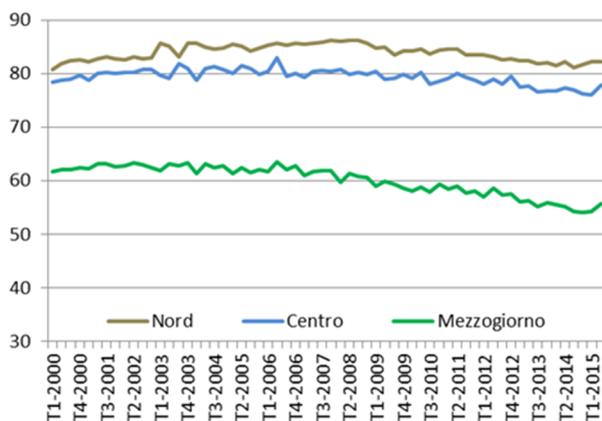
Il grafico seguente (dati di fonte Istat) mostra l'andamento dal 2000 a oggi del tasso di occupazione nella fascia 25-34 anni:



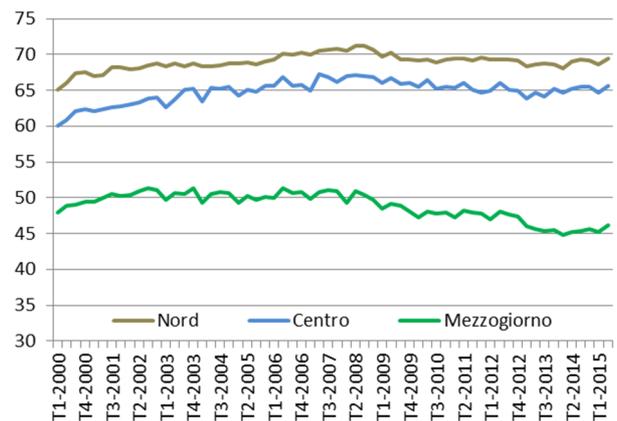
<sup>2</sup> Ossia il rinnovo in forma depotenziata della stessa modalità di decontribuzione già in vigore per i nuovi contratti a tempo indeterminato attivati nel 2015.

Il Mezzogiorno mostra un distacco strutturale che viene da lontano; su questo scenario la crisi ha poi fatto toccare il pavimento del 40% da cui si stenta adesso a risollevarsi. Una simile soglia non era mai stata raggiunta nelle serie storiche che l'Istat rende disponibili a livello di ripartizione geografica e che coprono gli anni dal 1993 in poi.

Nella fascia di età 35-44 il divario territoriale appare anche più netto, perché è andato ampliandosi nel tempo. Tra il primo trimestre del 2000 e il secondo trimestre del 2015, il Mezzogiorno perde oltre 6 p.p., il Centro resta sostanzialmente invariato, mentre il Nord mostra un lieve incremento (circa 1,5 p.p.). Dal 1993 a oggi il Mezzogiorno non era mai sceso al di sotto del 55%:



Per quanto riguarda la fascia di età più ampia di 20-64 anni, è solo nel Mezzogiorno che il tasso di occupazione fa registrare un arretramento di oltre 1,8 p.p., mentre Centro e Nord appaiono in crescita:



Rispetto a questa strutturale debolezza occupazionale, esacerbata dalla crisi, i più recenti dati su attivazioni e cessazioni di rapporti lavorativi lasciano intuire un effetto positivo della decontribuzione pensionistica avviata nel 2015 per i nuovi contratti a tempo indeterminato sorti nel 2015.

I dati Inps<sup>3</sup> segnalano che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sorti nei primi nove mesi del 2015 sono stati 454.219 nel Mezzogiorno, 283.450 nel Centro, 592.299 nel Nord. Rispetto ai primi nove mesi del 2014, il Mezzogiorno ha fatto registrare un +18,9% che si confronta col +41% del Centro e il +45,6% del Nord.

A questi dati si aggiungono le trasformazioni di altre forme contrattuali in contratti a tempo indeterminato avvenute nei primi nove mesi del 2015: 68.276 nel Mezzogiorno, 81.527 nel Centro, 221.084 nel Nord.

Inoltre, mentre nel Centro e nel Nord tra Settembre 2014 e Settembre 2015 è aumentato il numero delle cessazioni di rapporti a tempo indeterminato (+3,3% nel Centro, circa +4,5% nel Nord), nel Mezzogiorno le cessazioni si sono ridotte (quasi un -2%). Nel complesso di attivazioni e cessazioni, nei primi nove mesi del 2015, il Mezzogiorno ha visto

<sup>3</sup> Osservatorio sul Precariato e Dati sui nuovi rapporti di lavoro.

sorgere un flusso netto di 61.815 contratti a tempo indeterminato<sup>4</sup>.

Il *dataset* dell'Inps permette di verificare quante delle nuove assunzioni a tempo indeterminato si sono avvalse della decontribuzione pensionistica. La quota è elevata: poco più del 56% nel Mezzogiorno, quasi il 55% nel Centro, poco meno del 50% nel Nord. Allo stesso modo si può verificare quante delle trasformazioni a tempo indeterminato si sono avvalse della decontribuzione pensionistica: oltre il 48% nel Mezzogiorno, oltre il 54% nel Centro, oltre il 56% nel Nord.

A Marzo del 2015 è entrato in vigore anche il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, con la revisione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. I nuovi contratti a tempo indeterminato attivati e trasformati nel 2015 possono esser stati favoriti anche da questa innovazione normativa o, più plausibilmente, dalla combinazione di questa innovazione normativa e della decontribuzione pensionistica.

Nel Mezzogiorno, come si è visto, oltre il 56% dei nuovi contratti e circa il 48% dei contratti trasformati beneficiano della decontribuzione pensionistica. Percentuali alte che suggeriscono un ruolo rilevante dell'agevolazione.

Non si dispone dello spaccato per area geografica, ma è utile sottolineare che i dati Inps mostrano anche che i contratti sorti nei primi nove mesi del 2015 con agevolazione contributiva riguardano soprattutto la fascia di età tra 30 e 39 anni, e lo stesso avviene per le trasformazioni di altre modalità contrattuali in contratti a

tempo indeterminato. Proprio la fascia di età all'interno della quale nel Mezzogiorno il tasso di occupazione ha toccato il minimo storico del 40% per i 25-34 anni e il minimo storico del 54,8% per i 35-44 anni.

Questi sono i numeri che stanno sollecitando una modifica del Ddl di Stabilità, per ampliare, solo con riferimento al Mezzogiorno, la decontribuzione prevista sui contratti a tempo indeterminato che saranno attivati nel 2016.

L'obiettivo è chiaro: promuovere l'occupazione nelle aree meno sviluppate, dove la crisi ha acuito i problemi e dove è concreto il rischio di depauperamento del capitale umano e di marginalizzazione permanente dei giovani.

Sono però evidenti anche alcuni limiti della proposta. L'intervento sarebbe geograficamente limitato e introdurrebbe differenziazioni normative sul mercato del lavoro. La piena fiscalizzazione dei contributi avrebbe le caratteristiche di un'azione straordinaria a favore del Mezzogiorno e, a seconda della dimensione e della durata, potrebbe portare con sé anche effetti distorsivi<sup>5</sup>.

Non è da trascurare, inoltre, che in contesti dove l'occupazione è strutturalmente debole e il capitale umano poco qualificato, una decontribuzione temporanea (triennale o biennale) potrebbe avere effetti solo *pro-tempore* e i nuovi assunti venire poi gradualmente rilasciati al termine della agevolazione, soprattutto se le prospettive economiche non migliorano (adesso le nuove regole del *Job Act* rendono più facili e rapide le separazioni). Diverso sarebbe se la decontribuzione avesse un orizzonte lungo o assumesse valenza strutturale, entrambe caratteristiche

---

<sup>4</sup> Escludendo le trasformazioni contrattuali. I dati si riferiscono ai contratti. Non si può escludere che uno stesso lavoratore sia titolare di più attivazioni e cessazioni, anche se nel breve intervallo di nove mesi questa eventualità (attivazione-cessazione-attivazione) è poco probabile e potrebbe interessare solo un numero limitato di individui.

---

<sup>5</sup> Esempio: impulso alla competizione sul costo anziché sulla qualità e sull'innovazione, interferenza nelle dinamiche concorrenziali interne, *short terminism* nelle scelte strategiche e nelle riforme.

difficilmente accettabili se rivolte solo a specifiche ripartizioni geografiche e non a tutto il Paese. Infatti, sarebbe necessaria una decontribuzione a lungo termine o strutturale per avere effetti decisivi non solo sulle scelte di assunzione a tempo indeterminato, ma anche sulla programmazione degli investimenti e dell'attività di impresa che poi permetta di inserire i nuovi occupati in stabili percorsi di sviluppo.

Ma c'è un altro effetto che merita attenzione. In contesti storicamente a bassa crescita, bassa occupazione e capitale umano debole e facilmente sostituibile, una decontribuzione sui nuovi contratti, soprattutto se protratta nel tempo con prevedibili rinnovi annuali<sup>6</sup>, potrebbe indurre a sostituire con nuovi lavoratori i lavoratori già occupati, con effetti nulli o minimi sull'occupazione complessiva. Non a caso, il Ddl di Stabilità (come già la scorsa Legge di Stabilità) introduce una griglia di precauzioni per evitare che si attivi questo tipo di anomalo *turnover*<sup>7</sup>. Si tratta, però, di precauzioni che, per la loro limitatezza, potrebbero non rimuovere del tutto il problema, e che per converso, qualora ampliate, potrebbero irrigidire la contrattazione e ridurre gli effetti attesi delle stesse agevolazioni contributive. Non è facile selezionare il grado più adatto di regolazione.

---

<sup>6</sup> Come avviene per altre agevolazioni (come, per esempio, quella per le ristrutturazioni edilizie).

<sup>7</sup> L'agevolazione non è applicabile 1) ai lavoratori che nei sei mesi precedenti sono stati occupati con contratto a tempo indeterminato, 2) ai lavoratori che nei tre mesi precedenti l'entrata in vigore del Disegno di legge di stabilità sono stati occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso lo stesso datore di lavoro o in società formalmente o anche solo di fatto controllate o collegate, e 3) ai lavoratori che hanno già beneficiato, con precedente assunzione, della decontribuzione (sia quella offerta dalla Legge di stabilità per il 2015 che quella contenuta nel Disegno di legge di Stabilità per il 2016).

Tenuto conto delle evidenze e dei limiti sopra citati, oltre che dell'ovvio vincolo delle risorse assorbibili da *tax-expenditure*, una decontribuzione *ad hoc* per il Mezzogiorno può più facilmente acquisire interesse sul piano della *policy* se:

- 1) È rivolta alle fasce di età più giovani, al di sotto dei 34 anni così da coinvolgere lavoratori che potenzialmente hanno completato un percorso di studi e formazione di livello universitario con eventuale specializzazione e possono concorrere a innalzare la qualità e la produttività;
- 2) È rivolta a tutti i contratti a tempo indeterminato senza distinguere per anno di attivazione, così da non creare "concorrenza" tra giovani della stessa fascia di età già occupati e nuovi giovani occupabili;
- 3) È a carattere strutturale. Per favorire la programmazione e le scelte di investimento è più importante uno sgravio permanente anche se circoscritto nell'importo, piuttosto che sgravi integrali ma a scadenza dopo pochi anni<sup>8</sup>;
- 4) È innestata su un percorso di riduzione permanente dei contributi pensionistici obbligatori su scala Paese, con il Mezzogiorno che sarebbe il punto di avvio per poi, dopo qualche anno, estendere lo sgravio a tutta l'Italia, allineando la più contenuta decontribuzione scelta per il resto del Paese ai livelli del Mezzogiorno<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Le scelte di investimento si rivolgono al lungo periodo, sono in un certo senso permanenti anche loro e influenzate dalle caratteristiche permanenti del sistema economico-sociale.

<sup>9</sup> Non si esclude che per il resto del Paese trovi applicazione la decontribuzione depotenziata così come disegnata nel Ddl di Stabilità.

In particolare, quest'ultimo punto discende direttamente dalla impossibilità di adottare per lunghi periodi (men che meno su base permanente) assetti contributivi diversi per il Mezzogiorno e per il resto del Paese<sup>10</sup>.

Per i primi anni di sperimentazione, in attesa degli effetti su occupazione e crescita, i minori contributi pensionistici potranno anche giovare di piena fiscalizzazione, ma anche questa condizione non è estendibile *sine die*. Dopo la fase iniziale di qualche anno (4-5 anni), le minori contribuzioni dovrebbero trovare pieno riflesso sull'accumulazione dei benefici pensionistici, in ossequio alle regole del sistema contributivo nozionale. Così la decontribuzione funzionerebbe prima come leva per ridurre il cuneo sul lavoro e risolleverebbe occupazione e produttività, poi come soluzione per ridimensionare la spesa pubblica per pensioni<sup>11</sup> e diversificare gli istituti del *welfare*<sup>12</sup>. A fronte di minori contributi obbligatori annuali, l'adeguatezza delle pensioni future sarebbe costruita grazie a più facili ingressi sul mercato del lavoro, carriere più lunghe e continue, possibilità di investire gradualmente nel corso della carriera in fondi pensione complementari.

Ma quanto costerebbe per le finanze pubbliche una decontribuzione dei contratti a tempo indeterminato strutturale e con doppia selettività: per il Mezzogiorno e per gli *under 34*? Come nella precedente RN in data 23 Novembre 2015, si può ricorrere ai dati su attivazioni e cessazioni di contratti e ai dati sugli

occupati dipendenti del comparto privato e relative retribuzioni (settore agricolo escluso).

Un taglio dei contributi pensionistici di 10 punti percentuali, di cui 5 lato lavoratore e 5 lato datore, costerebbe circa 730 milioni di Euro il primo anno (*cf.* Tavola 5). Il costo si ridurrebbe a circa 580 milioni se il taglio fosse di 8 p.p. (4+4), e a circa 438 se il taglio fosse di 6 p.p. (3+3).

Per gli anni successivi, si può ipotizzare che, sull'onda della decontribuzione, trovi conferma il flusso netto di circa 60mila nuovi contratti a tempo indeterminato sorti nei primi nove mesi del 2015<sup>13</sup>. Se così fosse, ogni anno, oltre a trovar conferma il costo dell'anno precedente<sup>14</sup>, sorgerebbe un nuovo maggior costo per circa 58 milioni/anno se la decontribuzione fosse di 10 p.p., per circa 46 milioni se la decontribuzione fosse di 8 p.p., e per circa 35 milioni se la decontribuzione fosse di 6 p.p..

Nella prospettiva di riforma indicata ai quattro punti di pagina 4, una decontribuzione di 20 punti percentuali (10+10) non potrebbe essere permanente, perché implicherebbe una riduzione eccessiva e sproporzionata delle risorse dedicate al primo pilastro pensionistico. Se, tuttavia, su orizzonti limitati (4-5 anni) si volesse dedicare al Mezzogiorno una decontribuzione rinforzata rispetto al resto del Paese, per poi planare su parametri strutturali più adeguati, è utile verificare i costi anche di questa soluzione.

---

<sup>10</sup> Il mercato del lavoro ne uscirebbe segmentato, con ricadute sia sul piano dell'efficienza che della redistribuzione territoriale delle risorse.

<sup>11</sup> Le pensioni pubbliche hanno assorbito 15,7% del Pil in media durante il periodo 2010-2015, il secondo valore più elevato tra i paesi OCSE (Oecd, *Pensions at a Glance*).

<sup>12</sup> A favore di strumenti per politiche attive del lavoro, conciliazione vita-lavoro, assistenza ai non autosufficienti, schemi di reddito minimo per i privi di risorse in età avanzata.

---

<sup>13</sup> Il dato è stato citato in precedenza, a pagina 3. Si escludono le trasformazioni di contratto.

<sup>14</sup> Con eventuale maggiorazione per incrementi di produttività e indicizzazione all'inflazione (entrambi i parametri saranno presumibilmente bassi nei prossimi anni).

Il primo anno il taglio dei contributi pensionistici di 20 punti percentuali, di cui 10 lato lavoratore e 10 lato datore, costerebbe circa 1,5 miliardi di Euro (*cf.* Tavola 5). Per gli anni successivi, oltre a trovar conferma il costo dell'anno precedente, sorgerebbe un nuovo maggior costo per circa 120 milioni/anno.

Gli ordini di grandezza che emergono dall'analisi permetterebbero di ipotizzare, pur nelle attuali condizioni di ristrettezza di bilancio pubblico, decontribuzioni focalizzate sui contratti di lavoro a tempo indeterminato per gli *under 34* del Mezzogiorno, più ampie di quelle che il Ddl di Stabilità per il 2016 già introduce su tutto il territorio nazionale.

Tuttavia, affinché un simile intervento non appaia nella luce delle politiche straordinarie e assistenziali del passato, è necessario che esso venga collocato all'interno di un cambiamento strutturale che, anche se prende avvio dal Mezzogiorno, arrivi a riguardare l'intero

Paese. È questa connessione strutturale che fa la differenza.

Questo cambiamento strutturale è il taglio permanente dei contributi pensionistici obbligatori con effetto sul calcolo della pensione, per ridare slancio al lavoro e alla produttività, ridurre la spesa pensionistica pubblica e ricomporre la spesa per *welfare* verso una più ampia articolazione di istituti e una maggiore efficacia.

I redditi per la quiescenza dovranno trovare compensazione in carriere lavorative più lunghe e continue cui i giovani potranno accedere anche grazie al taglio del cuneo contributivo e, soprattutto, nella diversificazione multipilastro del sistema pensionistico.

*Reforming | 4 Dicembre 2015*

Tavola 1: Osservatorio sui Lavoratori dipendenti – Inps, 2014

fino a 19 anni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	10.334	11.396	4.285
Isole	3.788	3.355	1.604
tot	14.122	14.751	5.889
<b>Retribuzioni lorde complessive (Euro)</b>			
Sud	45.912.072	21.656.642	7.949.350
Isole	18.661.166	7.180.713	3.691.884
tot	64.573.238	28.837.355	11.641.234
<b>Giornate retribuite complessive</b>			
Sud	1.142.314	538.741	187.153
Isole	458.054	166.811	77.299
tot	1.600.368	705.552	264.452

20-24 anni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	106.738	61.444	12.763
Isole	43.133	22.496	6.630
tot	149.871	83.940	19.393
<b>Retribuzioni lorde complessive (Euro)</b>			
Sud	926.149.362	290.988.934	48.940.640
Isole	387.970.356	111.888.606	27.955.279
tot	1.314.119.718	402.877.540	76.895.919
<b>Giornate retribuite complessive</b>			
Sud	20.086.342	5.903.220	933.112
Isole	8.338.256	2.151.989	524.949
tot	28.424.598	8.055.209	1.458.061

25-29 anni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	190.014	72.810	11.486
Isole	79.795	29.653	6.453
tot	269.809	102.463	17.939
<b>Retribuzioni lorde complessive (Euro)</b>			
Sud	2.343.063.670	494.220.039	64.825.530
Isole	974.237.032	208.658.349	38.180.102
tot	3.317.300.702	702.878.388	103.005.632
<b>Giornate retribuite complessive</b>			
Sud	42.330.382	8.814.270	1.085.239
Isole	18.019.867	3.542.455	641.297
tot	60.350.249	12.356.725	1.726.536

30-34 anni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	231.115	69.481	8.813
Isole	99.173	30.524	5.225
tot	330.288	100.005	14.038
<b>Retribuzioni lorde complessive (Euro)</b>			
Sud	3.574.505.553	548.719.321	60.150.792
Isole	1.489.524.291	252.914.699	37.337.060
tot	5.064.029.844	801.634.020	97.487.852
<b>Giornate retribuite complessive</b>			
Sud	55.386.738	9.297.696	929.830
Isole	24.112.656	3.969.351	579.593
tot	79.499.394	13.267.047	1.509.423

Tavola 2: Osservatorio sui Lavoratori dipendenti – Inps, 2014

fino a 19 anni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	10.334	11.396	4.285
Isole	3.788	3.355	1.604
tot	14.122	14.751	5.889
<b>Retribuzioni lorde pro-capite (Euro)</b>			
Sud	4.443	1.900	1.855
Isole	4.926	2.140	2.302
tot	4.573	1.955	1.977
<b>Giornate retribuite pro-capite</b>			
Sud	111	47	44
Isole	121	50	48
tot	113	48	45

20-24 anni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	106.738	61.444	12.763
Isole	43.133	22.496	6.630
tot	149.871	83.940	19.393
<b>Retribuzioni lorde pro-capite (Euro)</b>			
Sud	8.677	4.736	3.835
Isole	8.995	4.974	4.216
tot	8.768	4.800	3.965
<b>Giornate retribuite pro-capite</b>			
Sud	188	96	73
Isole	193	96	79
tot	190	96	75

25-29 anni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	190.014	72.810	11.486
Isole	79.795	29.653	6.453
tot	269.809	102.463	17.939
<b>Retribuzioni lorde pro-capite (Euro)</b>			
Sud	12.331	6.788	5.644
Isole	12.209	7.037	5.917
tot	12.295	6.860	5.742
<b>Giornate retribuite pro-capite</b>			
Sud	223	121	94
Isole	226	119	99
tot	224	121	96

30-34 anni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	231.115	69.481	8.813
Isole	99.173	30.524	5.225
tot	330.288	100.005	14.038
<b>Retribuzioni lorde pro-capite (Euro)</b>			
Sud	15.466	7.897	6.825
Isole	15.019	8.286	7.146
tot	15.332	8.016	6.945
<b>Giornate retribuite pro-capite</b>			
Sud	240	134	106
Isole	243	130	111
tot	241	133	108

Tavola 3: Osservatorio sui Lavoratori dipendenti – Inps, 2014

fino a 24 anni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	117.072	72.840	17.048
Isole	46.921	25.851	8.234
tot	163.993	98.691	25.282
<b>Retribuzioni lorde complessive (Euro)</b>			
Sud	972.061.434	312.645.576	56.889.990
Isole	406.631.522	119.069.319	31.647.163
tot	1.378.692.956	431.714.895	88.537.153
<b>Giornate retribuite complessive</b>			
Sud	21.228.656	6.441.961	1.120.265
Isole	8.796.310	2.318.800	602.248
tot	30.024.966	8.760.761	1.722.513

fino a 34 anni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	538.201	215.131	37.347
Isole	225.889	86.028	19.912
tot	764.090	301.159	57.259
<b>Retribuzioni lorde complessive (Euro)</b>			
Sud	6.889.630.657	1.355.584.936	181.866.312
Isole	2.870.392.845	580.642.367	107.164.325
tot	9.760.023.502	1.936.227.303	289.030.637
<b>Giornate retribuite complessive</b>			
Sud	118.945.776	24.553.927	3.135.334
Isole	50.928.833	9.830.606	1.823.138
tot	169.874.609	34.384.533	4.958.472

fino a 24 anni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	117.072	72.840	17.048
Isole	46.921	25.851	8.234
tot	163.993	98.691	25.282
<b>Retribuzioni lorde pro-capite (Euro)</b>			
Sud	8.303	4.292	3.337
Isole	8.666	4.606	3.843
tot	8.407	4.374	3.502
<b>Giornate retribuite pro-capite</b>			
Sud	181	88	66
Isole	187	90	73
tot	183	89	68

fino a 34 anni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	538.201	215.131	37.347
Isole	225.889	86.028	19.912
tot	764.090	301.159	57.259
<b>Retribuzioni lorde pro-capite (Euro)</b>			
Sud	12.801	6.301	4.870
Isole	12.707	6.749	5.382
tot	12.773	6.429	5.048
<b>Giornate retribuite pro-capite</b>			
Sud	221	114	84
Isole	225	114	92
tot	222	114	87

Tavola 4: Osservatorio sui Lavoratori dipendenti – Inps, 2014

tutti	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	1.734.744	478.666	77.190
Isole	741.252	210.720	38.049
tot	2.475.996	689.386	115.239
<b>Retribuzioni lorde complessive (Euro)</b>			
Sud	31.678.795.956	3.730.549.685	475.686.370
Isole	13.555.562.794	1.792.556.338	258.952.375
tot	45.234.358.750	5.523.106.023	734.638.745
<b>Giornate retribuite complessive</b>			
Sud	423.857.658	61.032.359	7.381.670
Isole	184.964.965	26.984.252	4.011.430
tot	608.822.623	88.016.611	11.393.100

tutti	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale
<b>Lavoratori</b>			
Sud	1.734.744	478.666	77.190
Isole	741.252	210.720	38.049
tot	2.475.996	689.386	115.239
<b>Retribuzioni lorde pro-capite (Euro)</b>			
Sud	18.261	7.794	6.163
Isole	18.287	8.507	6.806
tot	18.269	8.012	6.375
<b>Giornate retribuite pro-capite</b>			
Sud	244	128	96
Isole	250	128	105
tot	246	128	99

Tavola5: Scenari di decontribuzione pensionistica per Sud e Isole, 2016

<b>1%+1%</b>	<b>fino a 24 anni</b>	<b>fino a 34 anni</b>	<b>tutti</b>
Minor contributi del lavoratore	13.786.930	97.600.235	452.343.588
Minori contributi del datore	13.786.930	97.600.235	452.343.588
Maggior Irpef del lavoratore (23% o 27%)	3.170.994	22.448.054	122.132.769
Maggior Ires del datore (27,5%)	3.791.406	26.840.065	124.394.487
<b>Costo Finanze Pubbliche</b>	<b>20.611.460</b>	<b>145.912.351</b>	<b>658.159.920</b>

<b>2%+2%</b>	<b>fino a 24 anni</b>	<b>fino a 34 anni</b>	<b>tutti</b>
Minor contributi del lavoratore	27.573.859	195.200.470	904.687.175
Minori contributi del datore	27.573.859	195.200.470	904.687.175
Maggior Irpef del lavoratore (23% o 27%)	6.341.988	44.896.108	244.265.537
Maggior Ires del datore (27,5%)	7.582.811	53.680.129	248.788.973
<b>Costo Finanze Pubbliche</b>	<b>41.222.919</b>	<b>291.824.703</b>	<b>1.316.319.840</b>

<b>3%+3%</b>	<b>fino a 24 anni</b>	<b>fino a 34 anni</b>	<b>tutti</b>
Minor contributi del lavoratore	41.360.789	292.800.705	1.357.030.763
Minori contributi del datore	41.360.789	292.800.705	1.357.030.763
Maggior Irpef del lavoratore (23% o 27%)	9.512.981	67.344.162	366.398.306
Maggior Ires del datore (27,5%)	11.374.217	80.520.194	373.183.460
<b>Costo Finanze Pubbliche</b>	<b>61.834.379</b>	<b>437.737.054</b>	<b>1.974.479.759</b>

<b>4%+4%</b>	<b>fino a 24 anni</b>	<b>fino a 34 anni</b>	<b>tutti</b>
Minor contributi del lavoratore	55.147.718	390.400.940	1.809.374.350
Minori contributi del datore	55.147.718	390.400.940	1.809.374.350
Maggior Irpef del lavoratore (23% o 27%)	12.683.975	89.792.216	488.531.075
Maggior Ires del datore (27,5%)	15.165.623	107.360.259	497.577.946
<b>Costo Finanze Pubbliche</b>	<b>82.445.839</b>	<b>583.649.405</b>	<b>2.632.639.679</b>

<b>5%+5%</b>	<b>fino a 24 anni</b>	<b>fino a 34 anni</b>	<b>tutti</b>
Minor contributi del lavoratore	68.934.648	488.001.175	2.261.717.938
Minori contributi del datore	68.934.648	488.001.175	2.261.717.938
Maggior Irpef del lavoratore (23% o 27%)	15.854.969	112.240.270	610.663.843
Maggior Ires del datore (27,5%)	18.957.028	134.200.323	621.972.433
<b>Costo Finanze Pubbliche</b>	<b>103.057.298</b>	<b>729.561.757</b>	<b>3.290.799.599</b>

<b>10%+10%</b>	<b>fino a 24 anni</b>	<b>fino a 34 anni</b>	<b>tutti</b>
Minor contributi del lavoratore	137.869.296	976.002.350	4.523.435.875
Minori contributi del datore	137.869.296	976.002.350	4.523.435.875
Maggior Irpef del lavoratore (23% o 27%)	31.709.938	224.480.541	1.221.327.686
Maggior Ires del datore (27,5%)	37.914.056	268.400.646	1.243.944.866
<b>Costo Finanze Pubbliche</b>	<b>206.114.597</b>	<b>1.459.123.514</b>	<b>6.581.599.198</b>