



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



ALESSANDRA SERVIDORI

Nel corso degli ultimi anni sono state introdotte nel sistema pensionistico italiano molte innovazioni, alcune delle quali hanno riguardato le lavoratrici. Le modifiche sono coerenti con il trend dell'invecchiamento della popolazione. A questo proposito, l'ultima previsione dell'Istituto centrale di statistica (Istat) sulla popolazione con base 2007 ha indicato per il periodo 2010-2050:

- a) una crescita del tasso di fecondità da 1,37 ad 1,58;
- b) un aumento della speranza di vita di 5,9 anni per gli uomini e 5,4 per le donne, che porta i valori di fine periodo, rispettivamente, a 84,5 anni per gli uomini e a 89,5 per le donne;
- c) un flusso di immigrati poco inferiore a 200mila unità annue.

Inoltre la crisi economica ha già prodotto e continuerà a produrre effetti di un qualche rilievo anche sul terreno della spesa pensionistica. In sostanza, gli scenari macroeconomici tracciati a suo tempo hanno subito delle variazioni. Il crollo del pil (-5% nel 2009) poi ha determinato una anticipazione dei picchi di spesa attesi per il 2030-2035. Infatti, se diminuisce il pil al denominatore e la spesa continua a crescere al numeratore, il rapporto aumenterà anch'esso. Così, la crisi, nel triennio 2008 - 2010, ha visto crescere l'incidenza della spesa di 1,4 punti percentuali (dal 13,9% al 15,3%). Nei prossimi anni (2001-2014) secondo la pubblicazione (Le tendenze di lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario), della Ragioneria generale dello Stato (dipartimento del Ministero dell'Economia e Finanze), il rapporto tra spesa pensionistica e pil si assesterà ad un livello pari a circa il 15,4%, per poi flettere gradualmente fino al 15% nel 2026. Nei 15 anni successivi il rapporto spesa/pil raggiungerà il livello massimo con il 15,5% nel periodo 2040-2043, quando la spesa in termini di pil decrescerà rapidamente fino al 14,7% nel 2050.

La descrizione degli andamenti di medio-lungo periodo della spesa per pensioni in rapporto al Pil dimostra che il processo di riforma del sistema pensionistico è riuscito a compensare, sostanzialmente, i potenziali effetti della transizione demografica sulla spesa pubblica nei prossimi decenni. In questo quadro si evidenzia una significativa ricomposizione delle risorse per genere, con un incremento della quota complessivamente destinata alle donne. Ciò si deve prevalentemente all'aumento delle pensioni dirette femminili che scaturiscono dai più elevati tassi di occupazione previsti nella prima parte del periodo di previsione.

Tasso di occupazione (15-64) %	2005	2010	2020	2030	2040	2050	2060
maschi	69,7	67,7	70,7	72,8	74,4	74,7	74,4
femmine	45,3	46,1	51,2	55,0	57,2	58,6	59,7
totale	57,5	56,9	61,0	64,0	65,9	66,8	67,2

Fonte: Istat 2008 – scenario base

Per quanto riguarda la dinamica delle pensioni indirette (reversibilità e superstite di assicurato) la crescita risulta significativamente più contenuta rispetto a quella delle pensioni dirette. Tale effetto è dovuto principalmente alla sostanziale indipendenza delle pensioni di reversibilità rispetto alla dinamica della mortalità. In particolare, l'aumento della speranza di vita, nella misura in cui coinvolge sia il titolare di

pensione diretta che il suo superstite, non altera il periodo medio di godimento della pensione da parte di quest'ultimo.

La scomposizione della spesa pensionistica complessiva (pensioni dirette e indirette) per genere evidenzia una prevalenza della quota attribuita ai maschi per tutto il periodo considerato. La differenza, pari a 2,2 punti percentuali di Pil nel 2010, tende progressivamente ad assottigliarsi fino a raggiungere lo 0,6% del Pil nel 2060. assai diversa è la distribuzione per sesso nell'ambito delle due tipologie considerate: la componente maschile risulta abbondantemente superiore a quella femminile per quanto attiene alla spesa per pensioni dirette ed ampiamente inferiore per quella relativa alle pensioni indirette. Ciò dipende da una pluralità di fattori i più importanti dei quali sono:

- a) la più elevata partecipazione maschile al mercato del lavoro che determina una maggiore probabilità di conseguire una pensione diretta e conseguentemente di lasciare una pensione al superstite di sesso femminile;
- b) la maggiore longevità delle donne rispetto agli uomini (circa 5 anni);
- c) l'età della moglie mediamente più bassa di quella del marito. Pertanto, il riallineamento della spesa pensionistica tra i due sessi è dovuto essenzialmente alla componente delle pensioni dirette dipendente dall'incremento dell'accesso e della permanenza nel mercato del lavoro delle donne.

Il riallineamento della spesa pensionistica fra i due generi risulta inoltre favorito dalla maggiore sopravvivenza delle donne che produce un <effetto rinnovo> (sostituzione fra pensioni di nuova decorrenza e pensioni cessate) più contenuto rispetto a quello dei maschi, rallentando così il processo di adeguamento degli importi medi dello stock di pensioni verso i livelli più bassi mediamente conseguenti al sistema contributivo.

In questo scenario, il Governo ha promosso alcuni interventi di carattere strutturale (ci limitiamo solo a quelli tralasciando le misure di carattere straordinario a valere per i prossimi due-tre anni) rivolti a garantire l'equilibrio del sistema a fronte delle nuove condizioni venute a determinarsi:

- a) si è proceduto ad aggiornare i coefficienti di trasformazione (i moltiplicatori del montante contributivo ragguagliati all'età del pensionamento) ai nuovi andamenti demografici;
- b) si è introdotto, a partire dal 2013, l'aggancio automatico all'attesa di vita, rilevata dall'Istat, dell'età pensionabile prevista per le diverse tipologie di pensione, determinando così, un incremento del requisito anagrafico di 3-4 mesi ad ogni cadenza triennale;
- c) le decorrenze dei trattamenti pensionistici di anzianità (le c.d. finestre) sono state portate a 12 mesi per i dipendenti e 18 per gli autonomi a partire dalla data di maturazione del diritto. Nel caso dei trattamenti di anzianità conseguiti in ragione dell'anzianità contributiva (40 anni) a prescindere dall'età anagrafica, le decorrenze sono state posticipate di un mese per i soggetti che maturano il requisito nel 2012, due mesi e tre mesi per quelli che lo maturano rispettivamente nel 2013 e nel 2014. La spiegazione di tale misura risponde ad un preciso dato di fatto: gli appartenenti alla generazione del baby boom che hanno cominciato a lavorare presto o che hanno potuto riscattare lunghi periodi formativi, sono ora in grado di presentarsi in un'età inferiore ai 60 anni all'appuntamento con la pensione, avvalendosi del percorso dei 40 anni privo di qualunque requisito anagrafico;
- d) è stata predisposta una regolamentazione di tutela per i lavoratori dipendenti esposti a mansioni usuranti (lavori particolarmente disagiati, lavoro notturno, lavoro con ritmi vincolati, addetti al trasporto pubblico di persone) i quali – se in possesso dei requisiti previsti – avranno la possibilità di andare in pensione tre anni prima dei limiti previsti per il trattamento di anzianità (allo stato della legislazione 58 anni).

Molto importanti – e con un chiaro segno di genere – le misure finalizzate all'elevazione dell'età pensionabile. Nel sistema pensionistico italiano la pensione di vecchiaia – diversamente da quella di anzianità che ha regole uguali per ambedue i generi – era disciplinata secondo requisiti anagrafici diversi

tra uomo (a 65 anni) e donna (a 60 anni). Questa differenza – ritenuta oggetto anche di discriminazione di genere – è in via di superamento secondo i seguenti criteri:

- a) le dipendenti delle pubbliche amministrazioni l'allineamento uomini-donne a 65 anni avverrà già nel 2012;
- b) nell'impiego privato, per tante ragioni che attengono agli effetti della crisi sul mercato del lavoro e l'occupazione, le lavoratrici arriveranno a 65 anni secondo un percorso graduale che, iniziando nel 2014 andrà a regime nel 2026.

Quanto alla reversibilità, una prestazione che, per tanti motivi riguardanti soprattutto i trend demografici, interessa per una quota superiore al 90% le donne (che sopravvivono al coniuge) è stata introdotta una norma assai discutibile che tende a contrastare i c.d. matrimoni di comodo. Se un settantenne convola a giuste nozze con una signora (il discorso può essere invertito, a livello teorico) di età inferiore di venti o più anni, se dovesse morire prima che siano trascorsi dieci anni di matrimonio l'assegno di reversibilità si ridurrebbe del dieci per cento per ogni anno in meno. Tra i pensionati, a superare gli 80 anni vi sono ben 2,2 milioni di donne a fronte di 1,1 milioni di uomini. Praticamente il doppio.

Per come è composto il mercato del lavoro in Italia si verifica la particolare circostanza per cui – nei settori privati (nelle pubbliche amministrazioni i flussi si muovono diversamente, tanto che sono le donne che tendono ad uscire prima dal lavoro mediante il trattamento anticipato di anzianità) – gli uomini si avvalgono della pensione di anzianità, le donne di quella di vecchiaia. La spiegazione si trova ad osservare i requisiti richiesti per le due tipologie pensionistiche. Nel caso dell'anzianità è richiesto un requisito contributivo elevato (almeno 35 anni) a fronte di un'età minima che a regime, nel 2013, sarà di 61 anni per i dipendenti e di 62 per gli autonomi (al netto della c.d. finestra rispettivamente di 1 anno e di 18 mesi). Un'anzianità contributiva siffatta è una prerogativa della componente forte del mercato del lavoro – gli uomini, appunto – mentre le donne hanno storie lavorative caratterizzate, spesso, da periodi di non lavoro o di attività interrotte e saltuarie. Ne deriva che le lavoratrici hanno maggiore possibilità di andare in pensione di vecchiaia, quando, a 60 anni (il requisito ora vigente e in via di trasformazione) sono sufficienti per la prestazione di vecchiaia, nel sistema retributivo, 20 anni di contribuzione. I dati statistici sono la prova evidente di questa realtà del mercato del lavoro, in conseguenza della quale se non si interviene anche sui requisiti anagrafici dell'anzianità insieme all'elevazione di quelle della vecchiaia delle donne, finirà che queste ultime rischieranno, nei fatti, di andare in quiescenza più tardi degli uomini, almeno nel periodo di transizione.

Nel corso del 2010, l'Inps ha liquidato 174.729 nuove pensioni di anzianità a lavoratori di cui 110.844 erano dipendenti con età media alla decorrenza di 58,3 anni e a 63.885 lavoratori autonomi con età media pari a 59,1 anni. Nel caso dei dipendenti il 75,9% erano maschi, degli autonomi il 79,8%. Tutti in larga maggioranza residenti nelle regioni del centro-nord. Nel caso della vecchiaia la composizione di genere si capovolge. Le donne sono il 67,9% se dipendenti, ad un'età media di 60,8 anni, il 64,3% se appartenenti alle categorie del lavoro autonomo (coltivatori, artigiani e commercianti) ad un'età media alla decorrenza di 61,6 anni. Le lavoratrici, poi, si collocano nelle fasce più basse. Si pensi che su oltre 4 milioni di pensioni integrate al minimo l'80,6% è erogato a donne.

Nei settori privati, le pensioni di importo più elevato sono generalmente quelle di anzianità (in prevalenza erogate a uomini) che combinano carriere piene e regolari con una bassa età di pensionamento. In proposito è utile sottolineare che i titolari di tali pensioni beneficiano di prestazioni di ammontare mediamente doppio rispetto alle pensioni di vecchiaia (in prevalenza erogate a donne) con un periodo medio di fruizione della prestazione di circa 5-6 anni.

Per quanto riguarda la tutela della maternità e della cura dei figli sul versante pensionistico l'ordinamento italiano prevede la copertura mediante contribuzione figurativa (che viene riconosciuta senza alcun onere economico a carico del lavoratore) durante l'interruzione obbligatoria per gravidanza e puerperio. L'accredito figurativo è esteso a tutti i periodi per i quali è prevista l'assenza obbligatoria (due mesi prima del parto e tre mesi dopo) anche se collocati al di fuori di un determinato rapporto di lavoro ovvero quando la donna è priva di occupazione. In questo caso l'accredito è riservato soltanto a coloro che possono fare

valere il requisito di 5 anni di anzianità contributiva acquisita in relazione all'effettiva attività lavorativa. Sono altresì coperti da contribuzione figurativa per la pensione i periodi d'interruzione facoltativa del lavoro per maternità della durata di sei mesi, anche frazionati, entro otto anni di vita del bambino. Sono comprese anche le assenze (permessi) dovute a malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Una forma di indennità di malattia è dovuta, a particolari condizioni, anche alle lavoratrici c.d. atipiche.

Il quadro delle tutele pensionistiche della maternità sembra, dunque, sufficientemente definito. In Parlamento sono giacenti alcune proposte di legge che vanno nella direzione indicata dal documento base della Peer Review e che prevedono un plafond di due anni, anche frazionati, di assenza dal lavoro coperta da contribuzione figurativa, durante la vita lavorativa, allo scopo di poter accudire i figli o svolgere attività di cura di parenti diretti, anziani e non autosufficienti.

Istat –istituto nazionale di statistica –nel Rapporto annuale evidenzia che attualmente le donne che lavorano sono 9,322.000 e di queste 2,724,000 sono a Part time ovvero il 29,2% e sempre secondo Istat in Italia la pensione media è pari a 1.105 euro e le donne ricevono uno stipendio più basso degli uomini il cui importo medio è di 17,137,000 euro all'anno, quello delle donne è 11.906,000 all'anno quindi in percentuale le donne percepiscono 1,3% di stipendio più basso.

Sempre secondo Istat -2010- al Sud di Italia come spesso accade anche per gli altri Paesi-solo 3 donne su 10 lavorano, contro le 6 su 10 al Nord. E' ancora alta la percentuale -8,7% -delle donne che dichiarano che lasciano il lavoro a causa della gravidanza e solo 4 donne su 10 riprendono a lavorare dopo la gravidanza.

Il finanziamento a ripartizione, che utilizza risorse prelevate anno per anno dalle retribuzioni degli occupati via fiscalità generale o contribuzione sociale, è l'unico strumento su cui possono contare gli istituti di welfare a vocazione retributiva, attualmente sottostimati in Italia: assistenza ai diversamente abili e alle loro famiglie, conciliazione vita-lavoro, tutela dell'infanzia e dei minori, supporto ai privi di reddito durante la vecchiaia, facilitazione nell'accesso alla prima casa, supporto economico universale e selettivo nella ricerca del lavoro istituti che fanno bene al welfare e alla crescita, contribuiscono allo sviluppo economico, e quindi sostengono anche le donne sul mercato del lavoro: le basse pensioni contributive che tra 35-40 anni riceveranno i giovani di oggi, le discontinuità del lavoro femminile e quindi le basse contribuzioni e basse pensioni dipendono anche dagli squilibri attuali del welfare.

Il Governo Italiano proprio per sostenere la conciliazione lavoro/famiglia e quindi l'occupabilità femminile, ha sottoscritto con le parti sociali un Avviso Comune il 7 Marzo 2011 per individuare una batteria di strumenti materia di contrattazione e accordi contrattuali di prossimità (aziendali e territoriali) per sviluppare ulteriori dispositivi sia a livello di congedi e permessi sia a livello di orario di lavoro, organizzazione aziendale, lavoro a tempo parziale, telelavoro, rientro dalla maternità, welfare aziendale, criteri di valutazione della produttività e flessibilità, istituzioni di fondi bilaterali anche per il sostegno al reddito per congedi parentali.

Inoltre il Governo ha promosso la Carta delle Pari opportunità e dell'uguaglianza in collaborazione con tutti i sindacati e una rete associazionistica già sottoscritta da numerose aziende pubbliche e private, per fornire strumenti concreti e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro promuovendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro flessibile aziendale e favorendo adeguate politiche aziendali, convenzioni con i territori e servizi pubblici e privati integrati per il lavoro femminile e quindi a sostegno dei salari e delle relative posizioni pensionistiche.

La Consigliera Nazionale di parità del ministero del lavoro e delle politiche sociali ha attivato un OSSERVATORIO e monitoraggio di tutti gli accordi aziendali, territoriali, di buone e nuove prassi che si sviluppino in materia di conciliazione e flessibilità a livello nazionale in tutti i settori e comparti pubblici e privati per sviluppare una pratica sistematica di trasferibilità. Per agevolare la flessibilità organizzativa, la produttività e quindi la conciliazione è stato recentemente rifinanziato a tutto il 2012 il Capitolo nella legge finanziaria e nel decreto sviluppo del Contratto di produttività-art 53 dl 31 maggio 2010 n.78, convertito in legge n.122-2010, contratto che prevede che le somme erogate che corrispondono a incrementi di produttività ed efficienza, sono soggette ad agevolazioni fiscali sia per le aziende che per i lavoratori-lavoratrici.

La promozione della flessibilità organizzativa può tradursi in maggior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e può consentire di essere maggiormente produttivi, quindi di avere migliore retribuzione coerentemente migliore trattamento previdenziale.

Una considerazione a parte merita la ripartizione per genere degli aderenti alle forme di previdenza complementare privata. Tale ripartizione risente in larga misura della composizione del mercato del lavoro, essendo nettamente prevalente, tra gli aderenti a ciascuna di queste forme, il numero degli uomini. Le donne sono il 33,3% degli iscritti ai Fondi negoziali, il 34,5% di quelli ai Fondi aperti, il 41,9% a quelle polizze individuali, il cui regime è equiparato a quello dei fondi, il 33,3% ai Fondi c.d. preesistenti perchè istituiti prima della riforma del settore a partire dal 1993.

ALESSANDRA SERVIDORI