

## **Donne e pensioni. Quando e come? Una previdenza rosa pallido.**

*Di Valeria Picchio – componente Consiglio direttivo di AICP*

Per parlare di previdenza questa volta mi riferirò al mondo vegetale. Se è vero che un albero con radici insufficienti o malate non può svilupparsi adeguatamente o addirittura muore, così la previdenza senza il presupposto del lavoro, di retribuzioni e di contributi adeguati non può raggiungere il fine per il quale è stata immaginata: *“I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria”* (art. 38 Costituzione).

Le radici della previdenza costituiscono quindi il nucleo da cui bisogna partire per parlare di donne e pensioni e queste radici sono la causa principale del colore “rosa pallido”, cioè non della forma ottimale, della previdenza vista al femminile.

Gli ultimi dati Istat di dicembre 2015 (al momento provvisori) ci confermano che in Italia il tasso di occupazione delle donne, seppure leggermente aumentato negli anni, è ancora di quasi 20 punti percentuali inferiore rispetto a quello degli uomini (tasso occupazione 15-64 anni delle donne 47,1%, degli uomini 65,9%), rimane molto al di sotto della media del tasso di occupazione nell'UE-28 e ancora assai lontano degli intenti dell'agenda di Lisbona che fissava l'obiettivo dell'occupazione femminile al 60%. Se, sempre per i citati dati ISTAT, il tasso di disoccupazione tra uomini e donne non è molto differente (donne 11,1%, uomini 11,1%) il tasso di inattività tra i 15-64 anni è decisamente negativo a danno delle donne (25,6% donne, 46,6% uomini).

Dai dati sull'occupazione emergono, tuttavia, negli ultimi anni elementi interessanti tra cui il fatto che sono le donne con più di 55 anni che consentono la tenuta dell'occupazione femminile perché prolungano il lavoro oppure perché durante questi anni di crisi sono entrate al lavoro per sopperire alla perdita di occupazione del coniuge. Quindi, se è vero che tra il 2008 e il 2013 il tasso di disoccupazione generale tra 50-64 anni è raddoppiato dal 3,1% al 6,2%, nello stesso intervallo di età il tasso di disoccupazione delle donne è cresciuto meno che per gli uomini (donne +2%, uomini +3,8%).

Cercando di indagare le tipologie di contratti di lavoro di cui sono destinatari donne e uomini, si vede come (Annuario Istat 2015) il numero di sottoccupate<sup>1</sup> donne (4,88%) sia oltre il doppio degli uomini (2,22%), la percentuale di contratti di lavoro a termine è leggermente più alta per le donne (14,14%) che per gli uomini (13,10%) seppure senza differenze clamorose, mentre è sul terreno del part-time che i valori si distanziano in modo molto evidente tra i generi: uomini 8,37% donne 32,33%. Se si verifica il c.d. part-time involontario emerge invece che il numero di maschi con contratto di lavoro part-time che ne dichiara la natura involontaria nella media nazionale è pari al 74,45% mentre tra le donne questa valutazione scende al 59,73%, probabile dimostrazione che questa tipologia di lavoro consente maggiormente alle donne di gestire le incombenze familiari che ancora ricadono in prevalenza su di loro.

Per chi si occupa di previdenza ragionando sui dati delle tipologie dei rapporti di lavoro è naturale chiedersi quale sia il rapporto tra l'attività lavorativa e l'ammontare dei contributi in relazione al genere. Questa domanda è tanto più pertinente da quando è stato introdotto il metodo di calcolo contributivo per il quale i contributi non servono solo a determinare l'accesso al diritto a pensione, ma il loro peso determina direttamente l'importo dell'assegno. Un vecchio studio del Cnel del 2004 affermava che oltre il 50% delle donne aveva meno di 20 anni di contributi nel proprio patrimonio

---

<sup>1</sup> Persone che lavorano part time ma che vorrebbero lavorare un numero maggiore di ore e dichiarano di essere disponibili a lavorare più ore entro le due settimane successive a quella cui le informazioni sono riferite. Le incidenze percentuali vengono calcolate sul totale degli occupati.

previdenziale e solo 1,2% almeno 40 anni. Dati più recenti e mirati ad una specifica platea di riferimento<sup>2</sup>, cioè gli inattivi tra i 50 e i 69 anni di età titolari di pensione, ci danno risultati in qualche modo più ottimistici (si sta però parlando di chi ha raggiunto il diritto ad una pensione) e quindi, ad una età media di pensione degli uomini di 57,8 anni corrispondono 36,9 anni di contributi, mentre per le donne ad una età media di pensione di 58,4 anni corrispondono 32,9 anni di contributi. Di conseguenza se ne deduce le donne vanno in pensione più tardi con un minore numero di contributi.

E' importante ricordare come il montante contributivo, che costituisce uno degli elementi per il calcolo della pensione con il metodo contributivo, venga determinato dall'aliquota di computo<sup>3</sup> applicata a retribuzione/reddito imponibili rivalutati secondo l'andamento della variazione del PIL nominale degli ultimi 5 anni precedenti l'anno da rivalutare. Questa digressione serve per sottolineare ancora una volta quanto sia importante l'importo della retribuzione/reddito ai fini pensionistici e se è vero che questo dato è sempre stato rilevante, è anche vero che con il calcolo contributivo il suo ammontare e la continuità sono diventati centrali.

A fronte di ciò non possono che suscitare preoccupazione i dati sul divario retributivo tra donne e uomini. Dal Gender Gap Report che fa riferimento a dati Eurostat 2012 nell'UE-28, le donne guadagnano in media il 16,4% in meno rispetto agli uomini. Questo gap in Italia si riduce al -7,2% per effetto del minore ricorso al part-time delle donne che lavorano, però dati ISTAT relativi al II trimestre 2015 per la fascia di età tra i 58 e i 63 anni ci indicano che la retribuzione delle donne lavoratrici dipendenti è inferiore del 25% e il divario più accentuato si riscontra al centro-nord. Se si limita l'indagine in questa fascia di età ai soli rapporti di lavoro a tempo pieno il divario si riduce al -13,9%. L'analisi dei dati è quindi articolata e molte altre potrebbero essere le prospettive di indagine ma queste sintetiche osservazioni ci dimostrano ancora una volta che il differenziale retributivo, lungi dall'essere superato, può rendere fragili le radici della nostra previdenza.

L'elemento forse più citato quando si parla di donne e pensioni è però quello dell'aspettativa di vita, variabile che abbiamo tutti imparato a conoscere molto bene dopo la riforma Monti-Fornero del 2011 ma che in realtà era già stata inserita in modo esplicito nelle regole di accesso del nostro ordinamento pensionistico (il primo in Europa) da una legge del 2009. E' noto da tempo che le donne hanno un'aspettativa di vita superiore di circa 5 anni rispetto a quella degli uomini. Oggi (2015) l'aspettativa di vita alla nascita è per gli uomini di 80,1 anni, (da 80,3 del 2014) e di 84,7 mesi per le donne (85 nel 2014). Gli indicatori demografici dell'Istat relativi alle stime per il 2015 hanno certificato per la prima volta dal dopoguerra una riduzione dell'aspettativa di vita alla nascita, con una riduzione più elevata per le donne. Tralasciando le motivazioni di questa riduzione e limitandoci a prenderne atto per quest'anno in attesa delle verifiche per gli anni successivi, bisogna segnalare che nelle proiezioni della Ragioneria dello Stato<sup>4</sup> l'aspettativa di vita nel 2050 per le donne arriva a 90,2 anni e nel 2060 a 91,1.

Il dato demografico è evidentemente un elemento cruciale da tenere presente per la sostenibilità economica e sociale dei sistemi previdenziali poiché si tratta di pagare per numero sempre maggiore di anni un assegno pensionistico ma è allo stesso tempo un dato difficile da maneggiare per varie ragioni: il nostro sistema previdenziale a ripartizione prevede che i contributi oggi versati servano a pagare le pensioni in essere e quindi per poter garantire la promessa previdenziale è necessario un adeguato mercato del lavoro e pertanto un'economia dinamica; bisogna allargare la

<sup>2</sup> Report Istat 17-12-2013 "Conclusioni dell'attività lavorativa e transizione verso la pensione" – anno 2012

<sup>3</sup> Le aliquote di computo sono pari al 33% per i lavoratori dipendenti, più basse ma in elevazione fino al 24% per gli autonomi e variabili seppure in aumento quelle degli iscritti alla gestione separata Inps a seconda che si tratti di iscritti esclusivi o meno o di collaboratori o di c.d. partite Iva.

<sup>4</sup> Rapporto Ragioneria Generale dello Stato n. 16 – Le tendenze Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario – scenario nazionale base.

base demografica (e invece l'Italia ha un tasso di fecondità in costante riduzione, nel 2015 1,35 figli per donna) e compensarne almeno in parte la riduzione con i flussi migratori; è inevitabile prolungare l'attività lavorativa ma non tutti arrivano a determinate età in buona salute, i lavori comportano livelli di usura differente e in determinati casi aspettative di vita differenti, inoltre spesso le scelte di politica aziendale tendono ad espellere i lavoratori anziani ma allo stesso tempo il concetto di lavoratore anziano per un'azienda è molto diverso dal concetto di anzianità per chi elabora le proiezioni della spesa previdenziale<sup>5</sup> e quindi orienta anche le riforme pensionistiche.

Con il decreto legge 211/2011 art. 24 come è noto sono stati aumentati i requisiti a pensione sia per la pensione di vecchiaia sia per la pensione anticipata. Tuttavia, avendo inglobato nei requisiti le c.d. "finestre" (a mio avviso con una operazione trasparenza) il vero aumento dei requisiti pensionistici ha riguardato in realtà le donne per le pensioni di vecchiaia e gli uomini per la pensione anticipata. A questo si aggiunge l'estensione a tutti i requisiti pensionistici dell'adeguamento automatico dei requisiti in base all'aspettativa di vita. Nel 2016 il requisito pensionistico di vecchiaia per gli uomini è di 66 anni e 7 mesi, così come per le donne del pubblico impiego (che hanno subito per effetto della legge 122/2010 un incremento ancora più repentino delle lavoratrici del settore privato) mentre per le lavoratrici dipendenti del privato il requisito richiesto è 65 anni e 7 mesi, e per le autonome e parasubordinate 66 anni e 1 mese. Nel 2018 i requisiti per la pensione di vecchiaia tra uomini e donne saranno equiparati del tutto e nel 2021 è certo che l'età di pensionamento per vecchiaia non potrà essere inferiore per tutti a 67 anni. Sull'equiparazione delle opportunità di lavoro per le donne e delle retribuzioni invece si hanno molte meno certezze.

L'eccessiva rigidità che caratterizza le misure adottate a dicembre 2011 non si esprime solo sui requisiti pensionistici ma vale anche per la speciale pensione anticipata prevista in caso di pensione totalmente contributiva. Infatti, si prevede che con 63 anni più aspettativa di vita, 20 anni di contribuzione effettiva e un importo di 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale (oggi 1.254 € lordi euro lordi) si possa andare in pensione. La soglia economica fissata, tuttavia, rende questa "flessibilità" implicitamente rigida poiché stante l'attuale mercato del lavoro pare una disposizione destinata ad un pubblico ristretto, in particolare per quanto riguarda le donne (per le quali pesa anche la necessità di contribuzione effettiva, quindi non figurativa). Da ricordare, inoltre, che anche per la pensione contributiva pura di vecchiaia è richiesto il raggiungimento di una soglia economica di 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale (circa 670 euro), in mancanza della quale il diritto a pensione si raggiungerà a 70 anni. Il rischio che numerose donne finiscano in tale meccanismo pare tutt'altro che remoto.

A proposito di importi pensionistici e a valle di quanto detto rispetto al differenziale retributivo tra i generi il rapporto Annuale Inps 2014 ci informa che in Italia le donne rappresentano il 53,6% dei pensionati totali e hanno un reddito pensionistico medio mensile (sommatoria di tutte le pensioni per 12 mensilità) di 1.103,4 euro, inferiore di circa 400 euro rispetto agli uomini (1.577,1 euro). Il 72,5% dei pensionati percepisce una sola pensione e in questa fattispecie le donne hanno una pensione di importo medio pari a 912 € (uomini 1.536 €). All'interno della platea dei titolari di una sola pensione, le donne sono il 47,7% (maschi 52,23%) mentre il dato si inverte a favore delle donne nel caso di titolari di 2 o più pensioni (donne 69,1% - uomini 30,9%).

Considerando l'intero **ventaglio delle prestazioni previdenziali e assistenziali** le donne risultano in percentuale anche maggiormente percettrici di pensioni ai superstiti e prestazioni assistenziali come emerge dalla tabella seguente:

---

<sup>5</sup> Report Istat 17-12-2013 "Conclusione dell'attività lavorativa e transizione verso la pensione" – anno 2012

	maschi		femmine		entrambi	
	%	Importo medio mensile	%	Importo medio mensile	%	Importo medio mensile
<b>VO anz.antic.</b>	73,1	1.734,5	38,7	1.077,4	54,6	1.485,1
<b>Invalid./inab.</b>	4,8	926,2	2,2	647,6	3,4	830,0
<b>Superstiti</b>	1,1	761,2	16,4	889,4	9,3	882,5
<b>Assistenziali</b>	8,5	511,1	10,9	460,6	9,8	498,8
<b>IVS</b>	4,7	1.858,5	19,7	1.478,7	12,8	1.544,3
<b>IVS+ assist.</b>	7,8	1.606,7	12,1	1.500,8	10,1	1.538,6
<b>Totale</b>	100,0	1.577,1	100,0	1.103,4	100,0	1.323,1

Se si guarda invece ai dati relativi alla **distribuzione dei pensionati per tipologia di pensione** e di genere i dati che emergono sono i seguenti:

	maschi	femmine	Totale	% maschi	% femmine
<b>VO anz.antic.</b>	5.281.331	3.231.753	8.513.084	62,0	38,0
<b>Invalid./inab.</b>	348.444	183.821	532.265	65,5	64,5
<b>Superstiti</b>	78.352	1.369.639	1.447.991	5,4	<b>94,6</b>
<b>Assistenziali</b>	613.018	912.150	1.525.168	40,2	59,8
<b>IVS</b>	343.042	1.645.756	1.988.798	17,2	<b>82,8</b>
<b>IVS+ assist.</b>	560.370	1.011.389	1.571.759	35,7	<b>64,3</b>
<b>Totale</b>	7.224.557	8.354.508	15.579.065	46,4	53,6

Colpiscono le percentuali rispetto alle pensioni ai superstiti, alle prestazioni IVS che comprendono più trattamenti di diversa natura previdenziale e le prestazioni IVS+assistenziali.

Se diamo un'occhiata anche alle **previdenza complementare** notiamo, inoltre, come il numero delle donne iscritte ai fondi pensione negoziali e alle altre forme di previdenza complementare sia significativamente più bassa rispetto agli uomini, e non potrebbe che essere così poiché, come ribadito più volte, la previdenza, in ogni senso intesa, riflette il mercato del lavoro e l'occupazione.

<b>Previdenza complementare: iscritti e distribuzione per genere (relazione COVIP 2014)</b>							
<b>Fondi pensione negoziale</b>		<b>Forme pensionistiche complementari (fondi aperti e pip)</b>					
<b>maschi</b>	<b>femmine</b>	autonomi		dipendenti		Totale	
65,3%	34,7%	1.369.639	1.447.991	5,4	<b>94,6</b>		
<b>Età media</b>		<b>Età media</b>		<b>Età media</b>		<b>Età media</b>	
46,3	45,5	49	47	45,7	44,7	46,2	44,7

Dall'analisi che si è cercato di presentare si possono quindi elencare i problemi principali con i quali ci si imbatte quando si parla oggi di donne e pensioni<sup>6</sup>:

- l'aumento troppo accelerato dei requisiti pensionistici intervenuti tra il 2010 e il 2011;

<sup>6</sup> Interessanti dati, analisi e riflessioni si possono trovare nella "Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne" condotta nel corso del 2015 dalla XI Commissione "Lavoro pubblico e privato" della Camera dei deputati.

- la totale mancanza di meccanismi compensativi di tale elevazione che consentano di rendere effettiva la conciliazione di vita e lavoro;
- soglie economiche per l'accesso alle prestazioni previdenziali nel caso di calcolo contributivo puro delle pensioni che si rivelano di fatto inapplicabili in particolare per le donne rendendo il sistema pensionistico ancora più rigido e per certi versi discriminatorio;
- una normativa sulle agevolazioni pensionistiche in caso di svolgimento di attività particolarmente faticosa e pesante (dlgs 67/2011) applicabile ad attività prevalentemente maschili;
- il riconoscimento troppo limitato del lavoro di cura a fini previdenziali di cui, come è noto, si fanno carico prevalentemente le donne;
- la mancanza nel sistema contributivo dell'integrazione al trattamento minimo che penalizza in particolare le donne a causa dei descritti limiti allo sviluppo regolare della carriera lavorativa e alle basse retribuzioni;
- inoltre bisogna segnalare che, per comprensibili esigenze di equilibrio attuariale, la maggiore aspettativa di vita delle donne ha impatto sugli oneri del riscatto nella previdenza obbligatoria e nelle rendite delle prestazioni di previdenza complementare.

Le proposte elaborate a livello unitario da CGIL CISL e UIL in materia di pensioni nei mesi scorsi prendono in considerazione molti di questi temi e sono finalizzate a riaffermare nel sistema della previdenza i principi di solidarietà, flessibilità ed equità anche nell'ottica di favorire l'occupazione giovanile. Con specifico riferimento alla previdenza vista dalle donne i sindacati sottolineano che è oramai tempo di riconoscere in modo effettivo, anche a fini previdenziali, il lavoro di cura. L'Italia ha una buona legge in materia di maternità e congedi parentali ma non basta. Questa tutela deve essere estesa a tutte le professioni e, soprattutto, deve incentivare anche gli uomini ad usufruire dei congedi per favorire quella condivisione delle responsabilità familiari che davvero, se affiancata a servizi per l'infanzia adeguati e diffusi, può far progredire l'accesso al mercato del lavoro da parte delle donne. Sulle donne ricadono inoltre, come è noto, anche la maggioranza dei problemi della cura degli anziani. Su questo aspetto lo Stato fa poco, anche dal punto di vista previdenziale, e ciò è gravissimo a fronte di una popolazione che sta invecchiando molto rapidamente, per cui sono sicuramente importanti ma non sufficienti i tre giorni di permesso della legge 104 e il biennio di congedo per handicap grave. Il lavoro di cura di anziani e disabili merita, invece, un'attenzione particolare da parte del legislatore della previdenza che non può più differire il tempo delle scelte su questo tema.