



GLI SPECIALI



CISL
PENSIONATI

**FAMIGLIA, LAVORO
E PREVIDENZA**

**L'IMPATTO DI GENERE
NEL NOSTRO PAESE**

APPROFONDIMENTI, ANALISI E RIFLESSIONI su temi importanti per pensionati e famiglie

INDICE

Premessa	<u>p. 3</u>
Situazione Demografica	<u>p. 4</u>
Mercato del Lavoro	<u>p. 6</u>
Famiglia	<u>p. 9</u>
Pensioni	<u>p. 11</u>
Previdenza obbligatoria	<u>p. 12</u>
Previdenza complementare	<u>p. 17</u>
Conclusione	<u>p. 19</u>

PREMESSA

Per comprendere le problematiche che danno vita, nel nostro Paese, a quella che viene definita come “questione femminile”, è necessario operare, con uno sguardo sistemico, un’analisi approfondita che parte dai dati demografici, attraversa il mercato del lavoro e arriva alle norme che regolano pensioni e welfare.

La condizione delle donne, soprattutto in relazione alle disparità di genere che si registrano nell’ambito pensionistico, non può essere, infatti, interpretata come somma di difficoltà individuali. Solo analizzando la connessione tra tutte queste situazioni e circostanze – che, in alcuni casi, diventa patologica – è possibile individuare le reali cause che stanno alla base della questione femminile ed evitare la banalizzazione che, spesso, caratterizza il dibattito pubblico.

Il tema della disparità nei trattamenti previdenziali di uomini e donne chiama in causa, in primo luogo, una profonda situazione di svantaggio delle donne nel mondo del lavoro che affonda, a sua volta, le radici in un retaggio culturale ricco di tanti stereotipi di genere. Uno di questi è, per esempio quello secondo cui la realizzazione personale delle donne sia prevalentemente collegata alla cura della famiglia e alla maternità. Attività lavorativa e crescita professionale, secondo questa visione, rappresentano aspetti secondari della vita delle donne, funzionali esclusivamente al raggiungimento di una piccola realizzazione personale o a dare un contributo al bilancio familiare.

I dati statistici messi a disposizione dall’Istat, dalla Ragioneria Generale dello Stato e del Rendiconto di genere 2025 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell’Inps – ripercorrendo l’intero ciclo di vita delle persone, dalla vita attiva al momento del pensionamento – ci consegnano un quadro articolato e aggiornato delle criticità nei diversi contesti sociali ed economici, sui quali, di seguito, proponiamo alcune considerazioni.

SITUAZIONE DEMOGRAFICA

La situazione demografica nel Nostro Paese ha vissuto radicali trasformazioni negli ultimi 50 anni e i demografi prevedono che la concomitanza di due fenomeni, la natalità e la longevità, caratterizzeranno anche i prossimi decenni della società italiana.

L'Istat ci dice che la popolazione residente in Italia – scesa, attualmente, sotto i 59 milioni di persone – sta registrando un costante calo iniziato già dagli anni successivi al boom economico degli anni '60, diventato ancora più significativo a partire dal 2014 a causa, soprattutto, di una dinamica naturale fortemente negativa nel saldo tra le nascite e i decessi. In questo quadro, la popolazione femminile è superiore a quella maschile (51% contro circa 49%) in tutte le regioni d'Italia e in linea con le percentuali registrate in d'Europa (52% contro 48%).

Stiamo registrando, da una parte, il minimo storico delle nascite; dall'altra, una crescita dell'età media con conseguente riduzione dei decessi. Nel 2025 le nascite sono state 355 mila e i decessi 652 mila. Questo dato si associa ad un tasso di fecondità che è tra i più bassi in Europa. Il numero medio di figli per donna è 1,14, in continua discesa e molto lontano dalla soglia che viene individuata proprio per garantire stabilità alla struttura della popolazione, che è pari a 2,1 figli per donna.

La speranza di vita in Italia alla nascita è di poco superiore agli 83 anni: le donne registrano un'aspettativa di vita più alta, attestandosi intorno agli 85,6 anni, mentre per gli uomini la media si ferma a circa 81,5 anni, con un significativo differenziale che, negli anni, si sta, però, gradualmente riducendo.

Nel 2026, l'età media della popolazione italiana si attesta intorno ai 49 anni - più alta rispetto a quella registrata nel ventennio 2004 - 2024 pari a poco più di 42 anni - confermando l'Italia come uno dei paesi più vecchi d'Europa e del mondo. Contemporaneamente, il numero di adulti e giovani si è ridotto di 2 milioni di unità, con punte estreme del -12% tra i bambini e i ragazzi fino a 15 anni.

Si registra, inoltre, una presenza molto cospicua di soggetti ultra 65enni che sono aumentati di 3 milioni e, tra questi, più della metà sono 75enni. In 20 anni questa fascia di età è aumentata del 3,8% e l'indice di vecchiaia - cresciuto del 64% in soli 20 anni - è di 200 persone di 65 anni ogni 100 soggetti tra 0-14 anni. Le previsioni ci dicono che nel 2045-2050 gli ultra 65enni saranno 3 volte più numerosi dei giovani con meno di 15 anni e questo rapporto sarà da considerarsi consolidato anche nel futuro.

In conclusione, la popolazione invecchia ed è in costante diminuzione.

LA POPOLAZIONE FEMMINILE È SUPERIORE A QUELLA MASCHILE IN TUTTE LE REGIONI D'ITALIA

POPOLAZIONE FEMMINILE



ITALIA: **51%**



EUROPA: **52%**

POPOLAZIONE MASCHILE



ITALIA: **48,9%**



EUROPA: **48%**

LA SITUAZIONE DEMOGRAFICA

1. INVECCHIAMENTO



- La popolazione invecchia

2. SALDO NATURALE



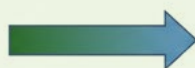
- Saldo naturale della popolazione (differenza tra nascite e decessi) in continua riduzione

3. SPERANZA DI VITA



- La speranza di vita delle donne è superiore a quella degli uomini

Negli anni il **differenziale tra generi** si riduce, ma...



nel 2024, alla nascita, le donne hanno **circa 4 anni in più** in termini di speranza di vita

MERCATO DEL LAVORO

Il mercato del lavoro risente ovviamente di tutti i cambiamenti demografici.

Crescono gli occupati e il tasso di occupazione, ma proprio a causa dell'attuale struttura demografica, l'occupazione ha subito cambiamenti strutturali nelle sue caratteristiche con dinamiche differenti tra i diversi soggetti.

Nel 2025 si sono registrati più di 24 milioni di occupati, con un tasso di occupazione che raggiunge picchi storici del 62,6%, facendo così registrare il superamento dei livelli pre pandemia. Operando, però, un confronto fra donne e uomini, il tasso di occupazione degli uomini è pari al 70,4% e quello delle donne al 52,5%, con un differenziale di genere che rimane costante a circa 18 punti percentuali.

Parimenti, il tasso di disoccupazione si attesta intorno al 6%, evidenziando una netta contrazione rispetto ai risultati degli anni precedenti.

Aumenta, quindi, l'occupazione, ma soprattutto quella delle fasce di età adulta. È in leggera crescita anche quella delle donne, ma si riduce, di contro, l'occupazione tra le fasce più giovani. Andando più nel dettaglio, in un intervallo temporale di 10 anni, i lavoratori nella fascia di età tra i 15 e i 34 anni si riducono di 2 milioni e di 1 milione quelli tra i 35 e i 49 anni, mentre aumentano di 4 milioni e mezzo i lavoratori con un'età oltre i 50 anni.

Parallelamente, l'Italia è, da sempre, il Paese europeo con la più alta percentuale di giovani tra i 15 e i 34 anni che non studiano e sono fuori dal mercato del lavoro, i cosiddetti *NEET*: contro una media UE27 pari al 24,7%, il tasso di giovani non occupati né inseriti in un percorso di istruzione o formazione in Italia è superiore al 33%. Si tratta, quindi, di un fenomeno importante che perdura da molto tempo e che, dopo alcuni anni di riduzione, ha ripreso a salire con differenze significative per regione e per genere: le percentuali maggiori sono nel Mezzogiorno, ma il genere femminile risulta essere il più colpito in tutte le regioni.

La maggior parte dei contratti a tempo indeterminato con orario pieno – che in totale aumentano – sono prerogativa degli uomini per quasi il 60% della popolazione occupata in attività stabili contro il 40% delle donne. I rapporti di lavoro a tempo determinato sono in diminuzione rispetto al 2019 ma questo dato va letto all'interno di un fenomeno che li vede in costante crescita negli ultimi decenni, interrotto solo nelle fasi di congiuntura negativa, in quanto questi lavoratori sono i primi a perdere il lavoro all'inizio di un periodo di crisi e ad aumentare con la successiva ripresa.

L'altro elemento fortemente caratteristico del nostro mercato del lavoro e che ha ricadute negative sulla condizione di lavoratori che vivono situazioni di svantaggio e, in particolare, delle donne, è la persistenza dei rapporti di lavoro a tempo parziale, che inevitabilmente creano una forte vulnerabilità lavorativa e retributiva: sono a part time il 64,5% dei contratti a termine delle donne contro il 33% degli uomini. Nell'ambito del tempo parziale è utile sottolineare che, in molti

casi, il part time rappresenta una tipologia di rapporto di lavoro che non è stata volontariamente scelta. Varie indagini, promosse anche da *Istat*, hanno messo in evidenza che più della metà delle persone occupate in rapporti di lavoro a tempo parziale vorrebbe lavorare di più. Moltissime donne, rispetto agli uomini, riferiscono, tra l'altro, di essersi dovute accontentare di un part time per non aver trovato altre tipologie di lavoro compatibili con le incombenze familiari.

Le lavoratrici part time superano i lavoratori di 2 milioni di unità, con una differenza maggiore nella fascia tra i 45 e i 54 anni che è tipicamente quella in cui le donne si dedicano maggiormente alla cura dei figli o comunque alla gestione familiare.

Sotto il profilo economico, le retribuzioni reali sono aumentate molto lentamente e il loro potere d'acquisto ha ulteriormente perso terreno a causa del forte fenomeno inflazionistico degli ultimi anni. La quota di lavoratori con basse retribuzioni annuali, tipiche di rapporti di lavoro instaurati in settori a basso valore aggiunto e bassa produttività, in associazione con la ridotta intensità lavorativa e con la durata dei contratti, continua ad essere ampia e a riguardare maggiormente le donne, i giovani e gli stranieri, interessati, per questo, da un elevato rischio di povertà.

Proprio i lavoratori impegnati con contratti a termine e a tempo parziale sono quelli che percepiscono le retribuzioni più basse, inferiori, in media, di circa il 30% su base annuale rispetto ai colleghi impiegati a tempo indeterminato. Per la maggior parte di questi lavoratori, inoltre, la situazione di povertà economica e discontinuità lavorativa è aggravata anche da una frammentazione e instabilità occupazionale quasi cronica: la durata media dei contratti a termine è infatti di appena 4 mesi per lavoratori a tempo pieno e di poco più di 3 mesi per quelli part time.

In generale, in tutti i settori gli uomini percepiscono redditi medi giornalieri superiori alle donne, con uno scarto tra il 20 e il 40%: in 9 settori su 18 esaminati dall'Inps, le donne percepiscono più del 20% in meno; nelle attività finanziarie e assicurative il 31,7% in meno e nelle attività scientifiche, tecniche e immobiliari, dal 34 a più del 40% in meno. Il divario retributivo è di minore entità nel settore pubblico, con l'eccezione nei settori del SSN, dell'Università e degli Enti di Ricerca che confermano il differenziale retributivo del 20% a sfavore delle donne.

Nel confronto europeo che misura lo status di lavoratore povero su base familiare, l'Italia ha il più alto rischio di povertà tra le famiglie residenti rispetto alla media europea. Negli ultimi anni, la quota di occupati a rischio di povertà in Italia è aumentata costantemente, passando dal 9,5% del 2010 all'11,5% del 2022 e il divario rispetto alla media UE27 è cresciuto, tanto che tra i maggiori partners europei, solo in Spagna la quota di lavoratori a rischio di povertà supera quella osservata in Italia.

È evidente che queste diseguaglianze retributive non sono il frutto della contrattazione collettiva, in quanto non esistono contratti collettivi nazionali di genere, che contengano, cioè, differenze dal punto di vista retributivo, dell'inquadramento o della carriera professionale tra uomini e donne. Le differenze retributive tra uomini e donne dipendono, invece, da tutta una

IL MERCATO DEL LAVORO: OCCUPAZIONE E GENERE

1. OCCUPAZIONE E FASCE DI ETÀ

24.000.000
occupati



T.O. 62,6%
T.D. 6,5%

Variazioni
d'Età e Genere



aumenta l'**occupazione**
delle fasce di età adulte
e delle donne



si riduce l'**occupazione**
tra le fasce giovani

Confronto dal 2004

1.279.000
occupati in più
rispetto al 2004

— - 2.000.000
tra 15 e 34 anni

— - 1.000.000
tra i 35 e i 49 anni

+ + 4.500.000
oltre 50 anni

2. DIFFERENZIALE DI GENERE E TEMPO PARZIALE

Divario nel Tasso di Occupazione



70,4% uomini
52,3% donne

Differenziale
di genere =
17,8 punti

Persistenza del tempo parziale

Vulnerabilità lavorativa e retributiva



Tipi di Contratti per Genere



TI con orario pieno in aumento:

59,6% uomini – **40,4%** donne

TD: 52,4% uomini – **47,6%** donne

Part – time involontario

Donne **13,7%**

di cui il 4,3% anche con
contratto a tempo determinato

Uomini **4,6%**



Sono a **part time** il **64,5%** dei **contratti a termine** delle **donne** contro il **33%** degli uomini

serie di altri elementi come la modalità oraria di svolgimento, a tempo pieno o a tempo parziale, e ad una varietà di indennità accessorie, premi di produzione, incentivi, premialità per il lavoro straordinario, ecc., ad essa direttamente collegate.

L'altro dato su cui porre l'attenzione è quello sull'incremento nel tempo delle retribuzioni osservato nel tempo. Tra il 2013 e il 2023 le retribuzioni lorde annue sono aumentate di circa il 16%, in maniera non del tutto corrispondente alla media europea. Il potere d'acquisto in Italia si è ridotto del 4,5%, mentre in Europa è cresciuto in tutti i Paesi. L'inflazione, in Italia, ha ridotto le retribuzioni reali del 6,4%, in Germania del 4,1%, ancora meno in Francia e in Spagna.

L'unica eccezione, in questo quadro abbastanza negativo, è rappresentata dal mondo del pubblico impiego che, tradizionalmente, si è mostrato più favorevole alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In questo settore si inverte la tendenza e le donne sono, infatti, più degli uomini. Nel 2024 le donne nel settore pubblico sono 2.284.362 contro circa 1 milione e mezzo di uomini. In particolare le donne sono molto presenti nella scuola e nel Servizio Sanitario Nazionale dove rappresentano, rispettivamente, il 79,2% e il 69,7% della forza lavoro. Sono meno degli uomini, invece, nelle Forze Armate, nei Corpi di Polizia e tra i Vigili del Fuoco.

Altro aspetto da porre in evidenza è la contraddizione tra il livello di istruzione di uomini e donne e la loro collocazione nel mercato del lavoro. Infatti, sebbene le donne rappresentino la maggiore percentuale di laureate nei diversi indirizzi universitari (di primo livello, magistrale, magistrale a ciclo unico), il mercato del lavoro non ci restituisce un tasso di occupazione coerente con questo elevato livello di istruzione.

FAMIGLIA

Nella disparità nel contesto lavorativo fra uomini e donne, la maternità è certamente il fattore che, in maniera più rilevante, condiziona in maniera permanente i percorsi professionali e reddituali:

- una madre su 5 lascia il lavoro dopo la nascita di un figlio;
- nel 2024, le lavoratrici madri hanno rappresentato il 69.5% delle dimissioni convalidate nel periodo protetto fino al primo anno di vita del figlio, contro il 30.5% dei padri;
- nelle regioni del Sud d'Italia e nelle Isole, dove la situazione è più critica rispetto al resto del Paese, solo il 29% delle donne tra 18 e 49 anni continua a lavorare dopo il parto.

Nell'analisi del sistema di welfare a supporto della genitorialità e della cura, il punto di partenza è l'asimmetria che storicamente caratterizza la distribuzione dei carichi assistenziali all'interno dei nuclei familiari.

Un divario mostrato in maniera evidente a partire dai dati Inps sull'utilizzo dei congedi dal lavoro: in questo ambito sono presenti, infatti, rilevanti differenze tra uomini e donne, sebbene si cominci a registrare un certo aumento dell'interesse anche da parte dei padri verso le misure messe a disposizione più di recente, come, per esempio, il congedo di paternità obbligatorio, riconosciuto nel limite di 10 giorni.

Il numero delle giornate autorizzate di congedo parentale è estremamente indicativo per comprendere, anche in termini quantitativi, quali siano le differenze: le giornate autorizzate per le donne sono più di 15 milioni e soltanto 2 milioni 771mila per gli uomini, mentre le richieste all'Inps sono 289.230 per le donne a fronte di 124.140 per gli uomini.

Divario altrettanto chiaro quando si osserva la situazione rispetto all'impegno per la cura e l'assistenza di familiari disabili gravi, i cui caregivers, nel 90% dei casi sono donne. Nel 2024, inoltre, 42.399 donne hanno beneficiato del congedo straordinario di due anni dal lavoro; in sostanza, 8.522 in più rispetto agli uomini.

Altro grave problema, caratteristico della nostra società, è l'assenza di una efficiente rete di servizi pubblici di supporto alla famiglia. Alcuni dati messi a disposizione dal CIV dell'INPS evidenziano che, in media, i posti autorizzati di asili nido coprono poco più del 30% delle richieste. Emilia Romagna e Val D'Aosta si avvicinano agli obiettivi fissati dall'Unione Europea e soltanto l'Umbria raggiunge l'obiettivo UE, fissato a 45 posti per 100 bambini di 0-2 anni.

Questa situazione è la conseguenza dell'inerzia delle Istituzioni, che stentano ancora molto ad adottare politiche adeguate a sostenere le famiglie che, nella realtà quotidiana, sono lasciate sole a conciliare tempi di vita e lavoro.

Un caso emblematico è rappresentato dalla proposta di legge per l'istituzione del congedo paritario universale, bocciata in Commissione Bilancio alla Camera nel febbraio 2026 a seguito del parere negativo della Ragioneria Generale dello Stato per la copertura finanziaria risultata inidonea. L'intervento legislativo si proponeva di equiparare i diritti di madri e padri, prevedendo 5 mesi di congedo obbligatorio pienamente retribuito per ciascun genitore. Tutto ciò testimonia l'assenza di queste tematiche tra le priorità dei programmi per le politiche sociali del nostro Paese.

LA FAMIGLIA E I SOSTEGNI PER LA GENITORIALITÀ E LA CURA

GIORNATE AUTORIZZATE E RICHIESTE CONGEDO

Ripartizione di giornate autorizzate e numero di richieste per il congedo parentale:



GIORNATE AUTORIZZATE

 **15.409.095** DONNE
 **2.771.988** UOMINI



RICHIESTE DI CONGEDO

 **289.230** DONNE
 **124.140** UOMINI

In media i posti autorizzati di asili nido coprono solo il **30% delle richieste**.
solo l'Umbria raggiunge e supera di poco l'obiettivo UE
Emilia Romagna e **Val d'Aosta** si avvicinano

PENSIONI

Il momento dell'accesso al pensionamento rappresenta, per le donne, quello in cui si sommano gli effetti negativi delle criticità prima descritte presenti nel modo del lavoro, nella famiglia e nella società in generale, con ricadute molto importanti soprattutto sui importi delle prestazioni.

In generale, anche nell'ambito pensionistico, il numero delle pensionate è superiore a quello dei pensionati. Tra le donne, il 51% è titolare di pensioni di invalidità, vecchiaia e superstiti, il 59% di prestazioni assistenziali di invalidità civile o indennità di accompagnamento e il 62% di assegno sociale.

La situazione cambia se si scende nel dettaglio delle diverse prestazioni pensionistiche. Nel *Fondo pensioni lavoratori dipendenti*, per esempio, le pensioni di anzianità/anticipate di cui sono titolari i maschi sono più del doppio di quelle femminili: nel 2024, a fronte di 2.109.697 pensionati ci sono solo 803.680 pensionate.

La minore rappresentatività delle donne rispetto agli uomini tra i titolari di pensioni di anzianità e anticipata è il primo effetto della discontinuità del loro percorso lavorativo e di una più esigua contribuzione accumulata; situazioni, queste, che si "scontrano" con regole pensionistiche che richiedono, invece, elevati requisiti contributivi. Queste considerazioni sono ulteriormente confermate dallo scarso utilizzo delle anticipazioni pensionistiche "Quota100, 102 e 103" da parte delle donne che, sebbene abbiano rappresentato una più agevole via d'uscita dal mondo del lavoro per i più bassi requisiti richiesti rispetto alla pensione anticipata ordinaria, per le lavoratrici costituiscono comunque un obiettivo difficilmente raggiungibile: nel 2025, per esempio, su 5,643 pensioni totali liquidate con Quota 103, solo 206 sono state erogate a donne, a fronte delle 5.437 erogate, invece, agli uomini.

Diversamente, le titolari di pensioni di vecchiaia e di reversibilità, ma anche di prestazioni assistenziali, sono presenti in numero maggiore rispetto agli uomini, in ragione del fatto che per la pensione di vecchiaia è sufficiente un numero minore di contributi; ne bastano, infatti, solo 20. Riguardo, invece, alla reversibilità è cruciale la diversa speranza di vita tra i generi. Poiché le donne, in media, vivono più degli uomini è più facile che diventino titolari di una pensione derivante da quella del coniuge e non il contrario.

La differenza tra uomini e donne esiste anche negli importi medi delle pensioni che, per le donne, sono inferiori. Tra i titolari di pensione di anzianità/anticipata nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti, c'è una differenza negli importi del 22% a sfavore delle donne che arriva addirittura al 46% per le pensioni di vecchiaia. L'unica eccezione è rappresentata dalle pensioni ai superstiti per le quali le donne percepiscono importi medi superiori almeno del 50% rispetto agli uomini, in quanto derivano da pensioni dirette percepite dai mariti, in origine di importo più elevato.

CHI SONO LE PENSIONATE E PERCHÉ

1. PENSIONI DI ANZIANITÀ/ANTICIPATA

Nonostante il numero di pensionate sia superiore a quello dei pensionati, **ce ne sono poche** tra i titolari di pensione di anzianità/anticipata.



Discontinuità percorso lavorativo



Esigua contribuzione



Elevati requisiti



2. ALTRE PENSIONI

Alta presenza tra i titolari di **pensione di vecchiaia** e di **reversibilità** e di **prestazioni assistenziali**



È richiesta una **minore contribuzione**



Diversa **speranza di vita**



FOCUS: PERCENTUALE DONNE PER TIPO DI PRESTAZIONE



51% - IVS (Invalidità, Vecchiaia, Superstiti)



62% - AS (Assegno Sociale)



59% - INVCIV / Ind. Acc.

PREVIDENZA OBBLIGATORIA

Se si analizza la struttura del sistema pensionistico e previdenziale nel suo complesso e le norme che lo regolamentano, risulta evidente una generale incoerenza con il contesto lavorativo, demografico e sociale e le connessioni esistenti di loro.

Forti elementi di criticità per il nostro sistema pensionistico sono, infatti, la denatalità e la longevità. Questi fenomeni, se non verranno costantemente mantenuti comporteranno, come è noto, grossi problemi in termini di sostenibilità sociale e finanziaria, soprattutto per effetto del sistema a ripartizione. L'aumento del numero dei pensionati e della durata della loro vita determina un disavanzo tra le uscite per spesa pensionistica in aumento e le entrate di derivazione contributiva in riduzione per effetto della mancata immissione di nuova forza lavoro nel mercato. In particolare, gli esperti prevedono un forte momento di crisi quando la generazione dei nati tra il 1960 e il 1975, prossima al pensionamento, uscirà dal mercato del lavoro non sostituita dall'ingresso di nuove generazioni in grado di apportare un equivalente gettito contributivo. Già adesso assistiamo a importanti e necessarie operazioni di compensazione di questo squilibrio con risorse provenienti dalla fiscalità generale per finanziare non solo interventi di natura assistenziale ma anche quote di pensione.

Ritornando alle donne, oltre al divario generato dalla diversa storia contributiva e dalle retribuzioni nell'arco della carriera lavorativa, alcune regole e meccanismi di calcolo delle pensioni contribuiscono, altresì, ad accentuare, in qualche modo, le disparità di genere, producendo, per loro, ulteriori effetti negativi sia nell'accesso che durante il pensionamento.

Partiamo da alcuni concetti fondamentali. Ormai dal 1996, a seguito dell'emanazione della famosa *legge 335/95*, il sistema previdenziale italiano è costituito da 3 pilastri:

- quello della previdenza obbligatoria, che agisce tramite il criterio a ripartizione, ovvero chi versa i contributi oggi finanzia le pensioni di chi oggi è pensionato;
- quello della previdenza complementare ad adesione collettiva, con funzione di integrazione e complementarietà del sistema obbligatorio. Si tratta, in sostanza, della tutela previdenziale che nasce dalla contrattazione collettiva e agisce secondo il sistema a capitalizzazione, tramite l'accumulo delle risorse economiche individuali e che, insieme ai rendimenti derivanti dagli investimenti nei mercati finanziari, saranno patrimonio esclusivo del soggetto che li ha accumulati;
- quello della previdenza integrativa ad adesione individuale che agisce, anch'essa, secondo il sistema a capitalizzazione e viene gestita dai fondi pensione aperti istituiti dalle banche o dai piani di investimento previdenziale delle assicurazioni.

Inoltre, il sistema previdenziale obbligatorio è diviso in:

- sistema retributivo, destinato ai soggetti che a dicembre '95 avevano già accumulato 18 anni di contributi. Anche per questi, però, per effetto della *Legge Fornero*¹, le quote di pensione a decorrere dal 2012 sono ormai calcolate col sistema contributivo;
- sistema contributivo, per i soggetti che hanno contribuzione accreditata solo a partire dal 1° gennaio '96;
- sistema misto, per chi, a dicembre '95, aveva già contribuzione accreditata ma per meno di 18 anni.

¹ L. 214/2011

GLI IMPORTI MEDI DELLE PENSIONI DELLE DONNE SONO INFERIORI A QUELLI DEGLI UOMINI

1. DIVARIO PER TIPOLOGIA DI PENSIONE

FPLD

I trattamenti pensionistici mostrano un significativo divario di genere:



2. GESTIONI PREVIDENZIALI

Vale anche per le pensionate delle altre gestioni previdenziali comprese quelle del pubblico impiego



Nel sistema retributivo, gli elementi essenziali sono l'anzianità contributiva, la retribuzione pensionabile e l'aliquota di rendimento, pari al 2% per ogni anno di lavoro fino a un massimo di 40 anni di contributi.

Nel sistema contributivo, invece, il gioco è tutto in mano a tre elementi fondamentali: la contribuzione versata, l'età anagrafica al momento del pensionamento e, di conseguenza, il coefficiente di trasformazione che si applica a ciascuna età anagrafica.

Nel sistema contributivo è centrale, quindi, la somma dei contributi accumulati in base alla retribuzione percepita. Retribuzioni basse determinano un accantonamento esiguo e, quindi, pensioni basse; retribuzioni più elevate consentono di ottenere, invece, un accantonamento contributivo più adeguato.

La somma dei contributi accantonati viene, poi, rivalutata in base a un tasso annuo di capitalizzazione, dato dalla variazione quinquennale del PIL. Il tasso annuo di capitalizzazione è un elemento importantissimo perché, essendo legato al PIL e quindi all'andamento dell'economia del nostro Paese, potrebbe risultare anche di segno negativo come già accaduto nel 2014 e nel 2021, quando il legislatore è dovuto intervenire con una apposita norma che, a tutela dei redditi pensionistici, ha stabilito che il meccanismo di calcolo contributivo non può mai produrre rendimenti negativi e perdite. Pertanto, anche in periodi di recessione economica con un andamento negativo del PIL, la rivalutazione dei contributi deve essere comunque pari a 1, salvo conguagli sulle future rivalutazioni.

Inoltre, a parità di coefficiente e a parità di età al momento del pensionamento, il soggetto che ha il montante di contributi più elevato avrà un importo maggiore della pensione; al contrario, tra due soggetti che hanno lo stesso montante di contributi accumulati al momento del pensionamento, l'entità della pensione sarà diversa in funzione della loro età e quindi del coefficiente di trasformazione applicato.

Questo vuol dire che sono importanti sia i contributi versati che il periodo di permanenza in attività fino ad un'età anagrafica più elevata, in quanto maggiore è l'età al momento del pensionamento, maggiore sarà il coefficiente di trasformazione.

In questo scenario, almeno 3 elementi incidono negativamente sul montante contributivo delle donne.

Innanzitutto, le retribuzioni più basse. La loro entità, infatti, è determinante per consolidare il montante contributivo in quanto, come già detto - retribuzioni basse determinano montanti contributivi bassi. Allo stesso tempo, percorsi professionali discontinui e un ricorso massiccio al part-time determinano un montante contributivo inferiore e ad una minore anzianità contributiva.

Il tempo non lavorato, cioè quello che eventualmente si dedica alla cura, causa anch'esso un montante contributivo inferiore perché il tempo non lavorato non produce retribuzione e,

conseguentemente, accredito di contribuzione. Il rapporto mondiale dell'*Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)* calcola che le donne italiane si fanno carico della quasi totalità (74%) del tempo non retribuito dedicato alla cura: oltre 5 ore al giorno contro neanche le 2 ore degli uomini. Su questo specifico tema, alcune società finanziarie si sono anche dilettrate a fare alcune simulazioni per capire quanto potrebbe produrre in termini di reddito tutta questa parte di tempo non lavorato: i calcoli testimoniano che, con un salario minimo di € 9 all'ora per 3 ore al giorno di lavoro extra non pagato, per 5 giorni a settimana, le donne potrebbero disporre a fine anno di circa € 7.000 in più.

Tutto ciò per dire che il problema non è, di per sé, il sistema di calcolo contributivo, quanto piuttosto i cambiamenti sociali, economici e demografici che ne hanno sbilanciato gli effetti. In una situazione di equilibrio nel mercato del lavoro, di andamento positivo dell'economia nazionale, di occupazione garantita, stabile e retribuita adeguatamente, il sistema di calcolo contributivo potrebbe garantire l'equivalenza tra i contributi versati e le prestazioni erogate a ciascun assicurato.

In particolare per le donne – ma, in generale per tutti coloro i quali vivono situazioni lavorative di svantaggio – gli elementi che rendono penalizzanti le regole e i criteri tipici del sistema contributivo con una progressiva perdita di diritti pensionistici, sono, nella realtà, le carriere lavorative più brevi e meno stabili come salari inferiori rispetto a quelli degli uomini. Alcune simulazioni attuariali hanno dimostrato che, in caso di funzionamento perfetto del sistema economico, il calcolo contributivo opererebbe, addirittura, una distribuzione a favore delle donne per effetto della maggiore aspettativa di vita. In sostanza, il calcolo attuariale comporterebbe un vantaggio per le donne ma la realtà ci racconta, purtroppo, un'altra verità.

Ci sono norme, poi, che di per sé comportano ripercussioni negative sulla condizione delle donne come, per esempio il riproporzionamento dei contributi accreditati per un rapporto di lavoro a tempo parziale. Esistono alcuni settori in cui le retribuzioni percepite nei rapporti di lavoro part-time non raggiungono neanche il minimale per l'accredito intero dei contributi obbligatori fissato per legge. Ciò significa che se la retribuzione percepita è inferiore a questa soglia minima – per il 2026, 244,74 euro, che corrisponde al 40% del trattamento minimo di pensione – i contributi vengono riproporzionati, con la conseguenza che la lavoratrice, pur avendo lavorato per tutto l'anno, non avrà l'accredito di 52 contributi settimanali (copertura totale per l'intero anno) ma, per esempio, di 49, di 38 e così via. Questa situazione determina, pertanto, la necessità di allungare il periodo di permanenza al lavoro e comporta certamente una contrazione dell'importo della pensione.

Uno dei punti più cruciali e problematici del sistema contributivo è, inoltre, l'assenza del meccanismo di integrazione al minimo della pensione. Questo fa venir meno proprio quel principio solidaristico che caratterizza il nostro sistema previdenziale sin dall'origine, raggiungendo l'apice della negatività in alcune particolari situazioni come quelle delle pensioni di inabilità o

delle pensioni ai superstiti per le quali, alla morte di un lavoratore anche in giovane età, corrispondono degli importi di pensione per i figli minori veramente irrisori.

Altro problema, ricorrente nelle norme più recenti, è la fissazione di importi soglia per l'accesso a determinate prestazioni: per la pensione di vecchiaia l'importo teorico deve raggiungere almeno l'importo dell'assegno sociale; per la pensione anticipata contributiva è necessario che l'importo sia uguale almeno a 3 volte l'assegno sociale, a 2,8% per le donne con un figlio e a 2,6% per le donne con 2 o più figli. Sebbene per le donne con figli si tratti di tetti più bassi, la fissazione di queste soglie minime può configurare un'ulteriore forma di discriminazione di genere tenuto conto delle loro storie lavorative.

Altro elemento di svantaggio è il periodico adeguamento alla speranza di vita, non solo per la determinazione del requisito anagrafico di accesso alla pensione di vecchiaia, ma anche per i contributi necessari per le pensioni anticipate.

Ci sono, poi, altre norme che, pur nascendo dall'intento del legislatore di agevolare l'accesso delle donne al pensionamento, nella realtà sono diventate di difficile utilizzo. Nel corso degli ultimi anni, infatti, sono stati inaspriti i requisiti di accesso alle anticipazioni pensionistiche, in primis Opzione Donna che è stata vincolata al possesso di alcune particolari condizioni: essere caregiver, essere invalide, essere licenziate o dipendenti di aziende in crisi. I numeri, infatti, ci raccontano che dal 2022, anno in cui sono state presentate 21.300 domande di pensione Opzione Donna, si è arrivati al 2024 nel quale le richieste sono state inferiori a 5.000. Lo stesso fenomeno si è verificato per le pensioni anticipate *Quota 100, 102, 103*, già poco utilizzate dalle donne per l'alto numero di contributi richiesti.

Nel nostro sistema esiste una norma poco conosciuta perché, sebbene sia stata emanata nel '92 con il Dlgs 503, non ha ancora avuto modo di essere applicata in quanto interessa i soggetti che hanno iniziato a lavorare per la prima volta dal 1° gennaio '93 e che, ovviamente, non hanno ancora perfezionato requisiti per la pensione anticipata. Secondo la norma, per questi soggetti il diritto alla pensione di anzianità si raggiunge valorizzando non più di 5 anni di contribuzione figurativa. Ciò significa che, in una società come la nostra dove il ricorso alla cassa integrazione, all'indennità di disoccupazione, ai congedi per l'assistenza ai familiari disabili, ai congedi per la cura dei figli sono aumentati nel tempo, la tanto sostenuta necessità di valorizzare di questi periodi di sospensione del rapporto di lavoro contrasta fortemente con questo tipo di norme che stabiliscono limiti all'utilità della contribuzione figurativa ai fini del diritto a una prestazione pensionistica. Questa limitazione comporterà grossi problemi per quei soggetti che, colpiti dalla perdita del lavoro o particolarmente impegnati nella famiglia e/o con la disabilità, hanno fatto molto ricorso legittimamente, alle forme di tutela previste dalla legge. Ancor di più per le donne, in quanto maggiormente gravate, per retaggio culturale e per organizzazione familiare, dalle attività di caregiver.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il valore della previdenza complementare è stato specificatamente richiamato dalla *Corte Costituzionale* che ha visto tra questa e quella obbligatoria un collegamento funzionale con la finalità di garantire un reddito pensionistico adeguato alle esigenze di vita; non solo quelle essenziali, ma anche quelle che consentono il mantenimento degli standard di vita tenuti durante l'attività lavorativa.

Malgrado ciò, le stesse negatività e distorsioni registrate nel sistema previdenziale obbligatorio si rintracciano anche nel sistema di previdenza complementare. Anche in questo ambito, lo svantaggio è nelle condizioni di partenza, non nelle regole, che non presentano differenziazioni per genere nel caso dei fondi pensione (salva la differenza nei coefficienti di calcolo della rendita per l'uso di tavole di mortalità specifiche).

Anche in questo ambito esistono, infatti, notevoli differenze tra donne e uomini, innanzitutto nella composizione degli iscritti, sbilanciata a favore di una forza lavoro maschile forte, con retribuzioni consistenti e attività stabili.

Le donne come i giovani e come i lavoratori delle aree meridionali continuano ad essere poco presenti: formano solo il 38,4% del totale degli iscritti alla previdenza complementare e solo il 27,3% nei fondi negoziali, cioè tra le lavoratrici dipendenti, proprio in corrispondenza della loro minore partecipazione al mercato del lavoro. Al contrario, gli uomini rappresentano il 61,6% del totale.

ISCRITTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. PARTECIPAZIONE FEMMINILE

Le donne rappresentano:

nel totale



38,3%

(percentuale invariata rispetto a cinque anni prima)

nei fondi negoziali



27,3%

(in corrispondenza della loro minore partecipazione nel mercato del lavoro)

2. FOCUS SULLE DISPARITÀ ED EVOLUZIONE

DIVARIO CONTRIBUTIVO

I contributi annuali versati dalle donne sono inferiori del 16% circa rispetto a quelli degli uomini.

16% in meno per le donne

divario tende ad allargarsi al crescere dell'età

CATEGORIE MENO PRESENTI



Donne



Giovani



Lavoratrici meridionali



Lavoratori meridionali

L'entità dei contributi versati è inferiore del 16% rispetto a quella degli uomini e il divario tende ad allargarsi al crescere dell'età. Divario, anch'esso riconducibile alla diversa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, alla loro più bassa e più discontinua condizione reddituale, che porta con sé una minore capacità di finanziamento della previdenza complementare, sia rispetto al trattamento di fine rapporto che ai contributi propri e del datore di lavoro destinati al fondo pensione scelto.

Il divario tra uomini e donne riguarda anche l'entità della rendita finale, in quanto versamenti bassi derivanti dalle singole storie contributive e lavorative non possono garantire una rendita tale da poter realizzare pienamente la finalità previdenziale del sistema complementare. Inoltre, per effetto del calcolo di conversione del montante contributivo in rendita operato dalle assicurazioni, a cui i fondi si affidano per l'erogazione delle rendite, sulla base delle tavole di mortalità e quindi della speranza di vita, a parità di condizioni tra uomini e donne, i coefficienti applicati sono diversi e queste ultime ricevono un importo finale inferiore. Tutto ciò nonostante la raccomandazione rivolta dall'Unione Europea ai Fondi pensione – e completamente disattesa – di applicare un coefficiente di conversione unico così come avviene nel pilastro obbligatorio.

Un'altra questione problematica nel secondo pilastro di previdenza che danneggia molto le donne, riguarda il versamento della contribuzione durante i periodi di assenza della lavoratrice per maternità, congedo parentale o assistenza ai disabili. In questi periodi, tranne qualche rara e diversa previsione contrattuale, il datore di lavoro non è obbligato a versare contribuzione al Fondo pensione, con la conseguenza che, nel conto individuale delle lavoratrici, saranno presenti vuoti contributivi che ridurranno le somme da investire, i rendimenti finanziari e il capitale finale.

Sotto il profilo della rappresentanza politica, nei Consigli di Amministrazione dei Fondi Pensione le donne rappresentano meno del 10% del numero totale degli amministratori. Questo ostacola la promozione di specifiche istanze oltre che di una comunicazione più idonea ad accrescere la consapevolezza delle lavoratrici rispetto alle scelte di allocazione del loro risparmio previdenziale.

Tutto questo mentre la *Ragioneria Generale dello Stato* ci dice che l'introduzione della previdenza complementare può modificare in maniera notevole e sostanziale l'andamento futuro dei tassi di sostituzione delle pensioni, cioè il rapporto tra l'ultima retribuzione percepita durante l'attività lavorativa e la prima rata di pensione.

Le previsioni della Ragioneria Generale ci dicono che nel 2070, se i lavoratori avranno scelto solo la pensione obbligatoria, avranno un tasso di sostituzione pari a poco più del 66%. Se aderiranno, invece, alla previdenza complementare, questa percentuale potrà arrivare al 76,5% per i dipendenti privati e fino all'85% per gli autonomi, con un incremento rispettivamente di 8,8 e di 17,3 punti percentuali contribuendo ad incrementare il reddito da pensione che si ha a disposizione.

CONCLUSIONI

Fatto questo quadro, quali sono le possibilità di soluzione?

Il nostro Paese, come molti altri Paesi Europei, si è concentrato, fino ad oggi, sulle cosiddette politiche ex post per ridurre dopo, anziché prevenire, i differenziali di genere nel sistema pensionistico. In passato, la legge italiana ha spesso riservato un occhio di riguardo alle donne, sebbene con l'obiettivo implicito di favorire il loro ritorno in famiglia, giustificato da una cultura che vedeva nella "casalinga" il pilastro della stabilità familiare.

Parliamo, per esempio, delle norme - risalenti nel tempo e ormai abrogate - che prevedevano una più bassa contribuzione e un'età anagrafica inferiore rispetto a quella richiesta agli uomini per poter richiedere la pensione di vecchiaia. Ma anche di quelle attuali di anticipo dell'età pensionabile nel sistema contributivo, nella misura di 4 mesi per ogni figlio nel limite massimo di 16 mesi, o, in alternativa, di aumento del coefficiente di trasformazione per il calcolo della pensione maggiorato di un anno in presenza di uno o più figli e di due anni in presenza di tre o più figli.

Ma non dobbiamo dimenticare la riduzione di 12 mesi per ogni figlio, nel limite massimo di 2, del requisito contributivo per ottenere l'indennità Ape Sociale o per accedere alla pensione anticipata (41 anni e 10 mesi di contributi, anziché 42 anni e 10 mesi) o la possibilità di scegliere, in passato, la pensione Opzione donna.

Misure come queste sono, in un certo senso, giustificate in un sistema come il nostro, dove le situazioni problematiche descritte si sono ormai cronicizzate, ma per quanto necessario, continuare ad agire "ex post" vuol dire riconoscere, sì, un risarcimento per tutta una serie di perdite, ma anche sancire che le situazioni non si possono modificare, contribuendo, in tal modo, a cristallizzarle.

Oggi la situazione è notevolmente cambiata e una molteplicità di indicatori confermano come nel corso degli anni le distanze di genere si siano ridotte grazie ad una diversa concezione della collocazione delle donne nella società, in ambito familiare e professionale. Eppure, la strada verso una reale uguaglianza è ancora lunga e, nella realtà, si fatica a stare al passo con i principi.

Per risolvere alla radice il problema delle differenze di genere che si verificano nel momento del pensionamento bisogna superare le disuguaglianze presenti nel mercato del lavoro. Pensare che i soli interventi di tipo previdenziale possano sanare le storture e le disuguaglianze generate dal diverso reddito e dal diverso trattamento salariale tra uomini e donne, è sicuramente una visione miope e totalmente inefficace.

Se, infatti, l'andamento delle carriere lavorative continuerà ad avere le attuali caratteristiche, il rischio di inadeguatezza delle nostre pensioni aumenterà sempre di più e ci troveremo a dover soccorrere molti lavoratori, in prevalenza donne, che rischieranno di avere una pensione di importo basso, anche dopo aver lavorato per tantissimi anni.

Gli interventi e le misure per arginare il gender gap nelle pensioni devono operare, innanzitutto, "ex ante" o, comunque attraverso un equilibrio tra "misure ex ante, tese a rafforzare la condizione delle donne nel mercato del lavoro, in modo da migliorarne anche i trattamenti

pensionistici, e misure ex post, volte, invece, a introdurre meccanismi correttivi nell'ambito del sistema previdenziale, finalizzati a compensare, specialmente in un'ottica di più breve periodo, il lavoro di cura non retribuito che costringe le donne ad interrompere (se non ad abbandonare) la loro attività lavorativa".²

Bisogna farlo potenziando tutti i servizi alla persona attraverso una rete efficace di servizi sociali ed assistenziali per l'infanzia e le persone non autosufficienti a supporto delle famiglie; sviluppando tutte quelle politiche di conciliazione per sostenere la genitorialità e per favorire una maggiore condivisione tra donne e uomini del lavoro del lavoro di cura, che, peraltro, alcune norme - rimaste, in parte, inattuate³ - già prevedevano.

Quindi, se si vuole scegliere la strada che porta a soluzioni strutturali "ex ante", bisogna cominciare a ridurre le differenze esistenti sia nel mercato del lavoro che nella società, con un cambio di rotta, secondo un'analisi di impatto delle normative previdenziali che gli esperti tecnicamente definiscono "gender blind", cioè cieca rispetto al genere, in maniera neutra, calcolando gli effetti delle norme rispetto all'intera popolazione lavorativa. In questo nuovo contesto soluzioni come Opzione Donna diventerebbero davvero inutili e creerebbero, addirittura, discriminazioni al contrario.

È necessario mettere in campo tutte le iniziative, a partire dall'informazione, volte ad ampliare l'adesione alla previdenza complementare. Come anche è indispensabile introdurre una "pensione di garanzia" nel sistema contributivo, in modo da sostenere i redditi da pensione bassi, correlati a carriere precarie e con storie contributive non piene, come quelle di tante donne e non solo.

Inoltre, anche attraverso la contrattazione collettiva, cominciare a promuovere l'invecchiamento attivo nei luoghi di lavoro, dando pieno sviluppo a tutte quelle forme di lavoro part-time che soddisfino il duplice obiettivo di introdurre nuova forza lavoro e di consentire al lavoratore anziano modalità di lavoro diverse senza perdere ratei di pensione⁴.

Alcuni interventi saranno immediatamente percepibili tra cui, per le pensionate di oggi, il mantenimento del potere d'acquisto delle loro pensioni. Di altri interventi, i benefici si vedranno gradualmente nel tempo come, ad esempio, quelli a favore delle generazioni più giovani e di quelle che andranno in pensione nei prossimi anni.

² Indagine conoscitiva dell'XI Commissione lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati "sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne", ottobre 2016

³ Legge 53/2000 e Family Act

⁴ Dlgs 29/2024 "disposizioni in materia di politiche a favore delle persone anziane" art. 5 c.2 "il datore di lavoro adotta ogni iniziativa diretta a favorire le persone anziane nello svolgimento, anche parziale, della prestazione lavorativa in modalità agile, nel rispetto delle discipline previste dai contratti collettivi nazionali di settore vigenti"

In sostanza, il monito degli esperti di settore alle Istituzioni e al Parlamento è che è necessario costruire una vera e propria agenda di interventi sistemici per evitare un sistema previdenziale duale, intervenendo sulle distorsioni prima che queste creino danni irreversibili.

Le donne pensionate e gli uomini pensionati della nostra Organizzazione, consapevoli di tutte queste problematiche, possono essere, insieme, portatori di nuovi contenuti e protagonisti nel diffondere, in una logica intergenerazionale e lavorando con e per le nuove generazioni, conoscenze e consapevolezza previdenziale. Bisogna, però, cominciare ad agire.

Cosa fare – le soluzioni strutturali ex ante

1. SOLUZIONE FONDAMENTALE

Per risolvere alla radice il problema delle differenze di genere nelle pensioni

NON CI SONO DUBBI



OCCORRE SUPERARE LE DISEGUAGLIANZE DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO

bassa partecipazione
minore numero ore/anno lavorate
carriere lavorative più brevi
retribuzioni mediamente più basse

2. SERVIZI DI SUPPORTO



OCCORRE AUMENTARE L'OFFERTA DI SERVIZI PER L'INFANZIA E PER L'ASSISTENZA AGLI ANZIANI

3. CONCILIAZIONE



OCCORRE SVILUPPARE CONDIZIONI ADEGUATE DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO
L. 53/2000 e Family Act inattuati



Se l'andamento delle carriere lavorative non migliora, aumenta l'incidenza del rischio di inadeguatezza della pensione futura. Molti lavoratori contributivi rischiano di ricevere una pensione di importo basso anche quando la vita lavorativa è stata relativamente lunga.