

## **L'OMBRA LUNGA SUL PRESENTE E SUL FUTURO DELLE DONNE IN ITALIA**

Disparità di genere nel mercato del lavoro  
e nel sistema pensionistico

*Massimiliano Deidda*

*Sara Boscherini*

51





*L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro.*

*Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 del FSE+, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni (Piano Inapp 2023-2026), ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.*

*L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.*

**Presidente:** *Natale Forlani*

**Direttore generale:** *Loriano Bigi*

#### **Riferimenti**

Corso d'Italia, 33 00198 Roma

Tel. +39.06.85447.1

web: [www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)

**Contatti:** [editoria@inapp.gov.it](mailto:editoria@inapp.gov.it)

Collana a cura di Pierangela Ghezzeo

Il Paper, realizzato nell'ambito del tirocinio svolto dalla Dott.ssa Sara Boscherini presso la Struttura Mercato del Lavoro, passa in rassegna le riforme dei sistemi pensionistici e del mercato del lavoro per evidenziare il legame tra i due e i potenziali rischi per le giovani donne nel mercato del lavoro, oggi, e nell'età del pensionamento, domani.

Si tratta di attività di Terza missione sviluppate dall'Inapp attraverso accordi con le Università. L'attività di tirocinio rientra tra le attività istituzionali dell'Inapp.

Il paper è stato realizzato nell'ambito della Struttura Mercato del lavoro dell'Inapp (Responsabile Manuel Marocco) ed è esito di un accordo con l'Università di Bologna per un'attività di tirocinio.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di peer review interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'Istituto.

#### **Autori:**

*Massimiliano Deidda*, Inapp

(Introduzione, cap. 2, Considerazioni finali)

([m.deidda@inapp.gov.it](mailto:m.deidda@inapp.gov.it))

*Sara Boscherini*, Università di Bologna

(capp. 1, 3, Considerazioni finali)

([sara.boscherini4@studio.unibo.it](mailto:sara.boscherini4@studio.unibo.it))

**Testo chiuso:** maggio 2024

**Pubblicato:** giugno 2024

#### **Coordinamento editoriale**

*Costanza Romano*

#### **Editing grafico**

*Valentina Valeriano*

con la collaborazione di *Angelica Alori*

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Alcuni diritti riservati [2024] [INAPP]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISSN 2533-2996

ISBN 978-88-543-0343-0



## ABSTRACT

### L'OMBRA LUNGA SUL PRESENTE E SUL FUTURO DELLE DONNE IN ITALIA. DISPARITÀ DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO E NEL SISTEMA PENSIONISTICO

Gli effetti delle risposte della politica di fronte al cambiamento demografico e alla globalizzazione investono sia il sistema pensionistico sia il mercato del lavoro. La popolazione nelle economie più sviluppate subisce da decenni un costante processo di invecchiamento, come risultato di due cambiamenti principali di lungo periodo: l'aumento della speranza di vita e l'abbassamento della natalità. Entrambi i fenomeni producono un aumento dell'età media delle popolazioni e una maggiore incidenza della popolazione in età avanzata. Il cambiamento demografico minaccia l'equilibrio finanziario dei sistemi pensionistici europei basati sulla solidarietà intergenerazionale. La nuova sostenibilità dei conti dei sistemi pensionistici poggia sui 'contributi obbligatori' di lavoratrici, lavoratori e datori di lavoro, accumulati su conti individuali durante 'la vita attiva' e finalizzati a garantire un flusso di reddito durante gli anni di inattività. I processi di riforma del mercato del lavoro hanno introdotto una diversificazione e flessibilizzazione degli istituti contrattuali che regolano i rapporti di lavoro e ridotto l'*Employment Protection Legislation (EPL)*. Discontinuità lavorativa e contributiva fanno parte della logica del sistema riformato, ma emergono le contraddizioni. Lo studio evidenzia i rischi intrinseci della relazione tra assetto attuale del mercato del lavoro e del sistema pensionistico, in Italia, ed effetti prodotti in termini di disuguaglianze generazionali e di genere.

**PAROLE CHIAVE:** divario retributivo di genere, pari opportunità, pensioni

### THE LONG SHADOW ON THE PRESENT AND FUTURE OF WOMEN IN ITALY. GENDER INEQUALITIES IN THE LABOUR MARKET AND THE PENSION SYSTEM

Policies addressing demographic change and globalisation affect both pension systems and labour markets. The population in most developed economies has been continuously aging for decades due to two major long-term trends: increasing life expectancy and declining birth rates. Both phenomena have led to an increase in the average age of the population and a greater percentage of elderly people. This demographic change has jeopardized the financial balance of many European pension systems, once based on intergenerational solidarity. The policy, aimed at rebalancing the accounts of pension systems, consisted mainly in moving from a logic of 'intergenerational solidarity' – mediated by general taxation – to an 'insurance/financial' logic – which relies on 'mandatory contributions', paid by employees and employers, accumulated in individual accounts during 'active life', and aimed at ensuring an income flow during years of inactivity. The amount of one's pension becomes a parameter directly dependent on the contributions paid during working life. In the same years, labour market reforms, through a long process of diversification and flexibility of the contractual institutions that regulate employment relationships and reduction of the impact of Employment Protection Legislation (EPL), have led to career discontinuity and, consequently, interruptions in pension contributions, as part of the logic of the reformed systems. The impact of the political responses of recent decades to demographic change and the challenge of globalisation has, therefore, influenced both the pension system and the labour market. This study aims to highlight the inherent risks of the relationship between the current structure of the labour market and the pension system in Italy, in terms of its impact on generational and gender inequalities.

**KEYWORDS:** gender pay gap, equal opportunities, pension schemes

**PER CITARE IL PAPER:** Deidda M., Boscherini S. (2024), *L'ombra lunga sul presente e sul futuro delle donne in Italia. Disparità di genere nel mercato del lavoro e nel sistema pensionistico*, Inapp Paper n.51, Roma, Inapp



## INDICE

Introduzione .....	5
1. Le riforme del sistema pensionistico in Italia .....	6
2. Le riforme del lavoro e l'occupazione femminile in Italia .....	13
3. Disparità di genere in età pensionistica .....	24
4. Considerazioni finali .....	31
Bibliografia.....	33



## INTRODUZIONE

Il filo conduttore del paper è la ricostruzione delle tappe fondamentali che hanno condotto il mercato del lavoro e il sistema pensionistico ad assumere l'assetto attuale: regole, quantità e qualità dell'occupazione e sicurezza sociale. Si tratta di megatrend che non sono esogeni al sistema, ma sono il risultato di scelte, decisioni e interazioni tra di esse, il cui effetto che registriamo non può essere considerato l'unico esito possibile della trasformazione della società, dell'economia e dei diritti negli ultimi decenni.

Il focus principale è il divario di genere nel sistema pensionistico italiano che, malgrado la crescita dell'età media di pensionamento delle donne, si traduce in redditi pensionistici inferiori, risultato del gap di condizione occupazionale e salariale durante l'età lavorativa, che determina contribuzioni basse e non continuative, su cui si basa il calcolo del diritto alle prestazioni maturato dalla popolazione femminile.

L'obiettivo del lavoro è quello di affrontare in un'unica lettura (olistica) due problemi strutturali legati fra loro: la transizione demografica e quella occupazionale, causate dalla nuova divisione internazionale del lavoro e dalla ricerca di sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico, che non possono andare a detrimento del futuro delle giovani generazioni di donne, in particolare.

L'originalità del lavoro consiste nel trattare i temi congiuntamente e in stretta connessione tra loro, dando priorità alla lettura di genere. Perché è nella condizione delle donne nel mercato del lavoro che si annida il problema e nasce una delle ragioni del divario con le altre grandi economie europee, ma è lì, anche, la possibile soluzione per venirne fuori rilanciando l'economia, creando innovazione e aumentando la domanda interna. Il contesto di ricerca in cui si inserisce questo lavoro è quello dell'analisi strutturale delle principali variabili del contesto macroeconomico e del mercato del lavoro, in cui, tuttavia, entra pesantemente la variabile demografica, trattata come endogena al sistema (e come potrebbe essere diversamente) e non esogenamente, come spesso viene fatto, lasciando che siano i demografi a occuparsene.

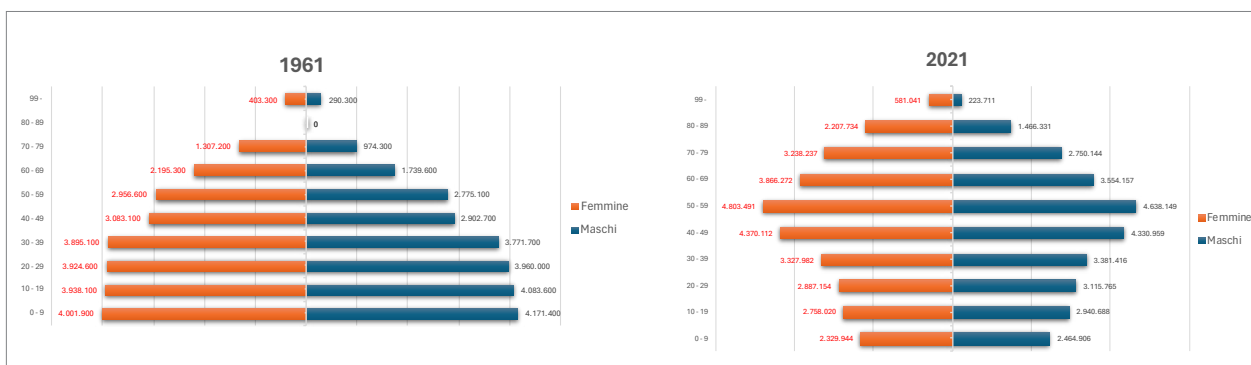
La metodologia è semplice. Si tratta di una ricostruzione stilizzata, storica e statistica, del contesto giuridico, macroeconomico e demografico del Paese, in chiave comparativa. Si vuole evidenziare che occorre partire dal mercato del lavoro e dall'occupazione femminile, in particolare, se si vuole programmare un futuro migliore per le nuove generazioni, partendo da un dato di fatto: il Paese ha almeno un quarto della forza lavoro inutilizzata, in uno scenario demografico in cui intere coorti di lavoratori spariranno. Se non si agisce in tal senso, in un sistema produttivo in cui la produttività è in stallo da decenni, il Prodotto interno lordo subirà un crollo e con esso le finanze pubbliche del Paese.



## 1. LE RIFORME DEL SISTEMA PENSIONISTICO IN ITALIA

La popolazione nelle economie più sviluppate subisce da decenni un costante processo di invecchiamento (cfr. figura 1), come risultato di due cambiamenti principali di lungo periodo: l'aumento della speranza di vita<sup>1</sup> e l'abbassamento della natalità. Entrambi i fenomeni producono un aumento dell'età media delle popolazioni e una maggiore incidenza della popolazione in età avanzata.

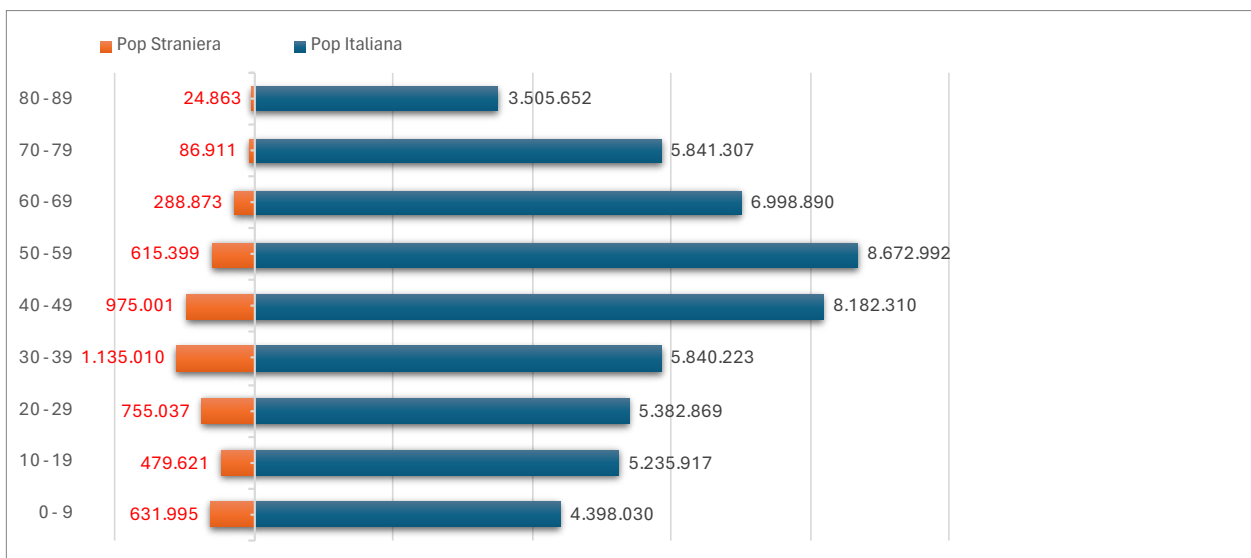
**Figura 1 Piramide (1961) e Muffin (2021) della popolazione italiana**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2024

È verificato che l'incremento dei flussi migratori, provenienti da Paesi afflitti da guerre, crisi umanitarie ed emergenze economiche e sociali verso l'Europa non è sufficiente a invertire le tendenze di lungo periodo degli altri due fenomeni (Mencarini e Vignoli 2018) (cfr. figura 2 e 3).

**Figura 2 Popolazione residente in Italia per cittadinanza (2019)**



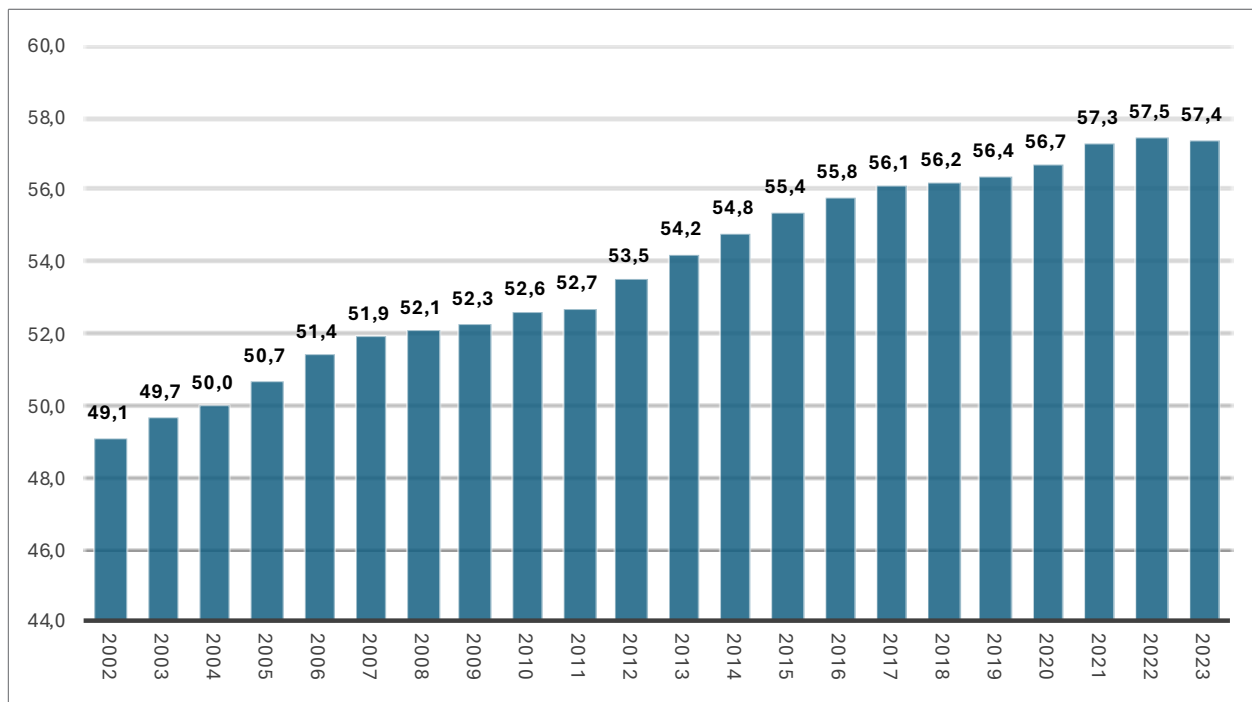
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2024

<sup>1</sup> Secondo quanto riportato dall'Istat, per speranza di vita alla nascita (o vita media) si intende "il numero medio di anni che una persona può contare di vivere dalla nascita nell'ipotesi in cui, nel corso della propria esistenza, fosse sottoposta ai rischi di mortalità per età dell'anno di osservazione". Si può anche fare riferimento alla speranza di vita all'età 'x', ossia al "numero medio di anni che una persona di età compiuta 'x' può contare di sopravvivere nell'ipotesi in cui, nel corso della successiva esistenza, fosse sottoposta ai rischi di mortalità per età (dall'età 'x' in su) dell'anno di osservazione". Secondo i dati Istat, l'aspettativa di vita media in Italia è passata da 69,12 anni, nel 1960, a quasi 77 anni, nel 1990.



Il cambiamento demografico ha messo a rischio l'equilibrio finanziario dei sistemi pensionistici basati sulla solidarietà intergenerazionale che aveva consentito, dal secondo dopoguerra fino agli anni Ottanta, alla quota di popolazione attiva, all'epoca di gran lunga maggiore della popolazione inattiva, di garantire l'efficacia assicurativa e l'equità della funzione redistributiva nell'età avanzata.

**Figura 3** Indice di dipendenza strutturale al 1° gennaio 2002-2024 (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2024

Di fronte alla sfida del cambiamento demografico e dell'invecchiamento della popolazione, le riforme dei sistemi pensionistici che si sono succedute dai primi anni Novanta in poi hanno avuto l'obiettivo principale di rimettere in equilibrio i conti pubblici e favorire il passaggio da una logica di 'solidarietà intergenerazionale', mediata dalla fiscalità generale, a una logica 'assicurativa/finanziaria' basata su 'contributi obbligatori' e volontari versati da lavoratrici, lavoratori e datori di lavoro, accumulati su conti individuali durante 'la vita attiva', finalizzati a garantire un flusso di reddito per la durata della vita residua durante gli anni di inattività: contro il 'rischio vecchiaia'. In esito a tale processo di riforma, ancora non concluso, l'importo della pensione percepita/erogata diventa un parametro che dipende direttamente dai contributi versati durante la vita lavorativa.

In Italia, il sistema previdenziale ha origine nello Stato unitario con la legge del 17 luglio 1898 n. 350, con cui viene istituita la Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai, che dà vita a quello che nel 1944 diviene l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Il periodo della Grande guerra e l'epoca successiva sono decisivi nella storia dello Stato sociale italiano, quello dei governi liberali del primo dopoguerra: l'Assistenza di guerra in Italia, quella del paradigma storiografico warfare-welfare, ne è l'espressione maggiore. È in ossequio ai principi liberali che, in quell'epoca, gli schemi assicurativi sono imposti dallo Stato – il quale in questo modo affermava il riconoscimento "dell'assistenza come funzione statale" – ma lasciano l'individuo libero di rivolgersi indifferentemente a compagnie private o a istituzioni statuali per la stipula delle polizze.



Viene lasciata libertà di scelta anche sui beneficiari delle nuove provvidenze, nell'ambito di un nucleo familiare allargato, a: genitori, vedove, mogli e "assimilata a vedova"<sup>2</sup> (Giorgi e Pavan 2021).

Dal secondo dopoguerra in poi, prosegue il processo di estensione della copertura pensionistica a tutti i lavoratori (pubblici, dipendenti del settore privato e autonomi) che durò alcuni decenni.

Il sistema pensionistico all'inizio dell'era repubblicana è fondato sul principio della capitalizzazione, tale per cui i contributi versati dai lavoratori vengono investiti nel mercato dei capitali, in modo da garantire a tutti un trattamento pensionistico corrispondente al montante contributivo accumulato, riscosso in forma di rendita, in linea con i contributi versati durante tutta la vita lavorativa, secondo un'ottica assicurativa individuale.

Nel 1969, con la Legge Brodolini<sup>3</sup>, il sistema a capitalizzazione fu definitivamente sostituito da un 'sistema a ripartizione', in cui il gettito contributivo<sup>4</sup>, garantito dalla popolazione attiva, veniva destinato in ogni periodo a finanziare le prestazioni erogate nello stesso periodo alla popolazione in pensione. I lavoratori giovani finanziavano con i loro contributi i trattamenti pensionistici di chi aveva già smesso di lavorare, secondo un principio di solidarietà intergenerazionale.

Un sistema pensionistico così impostato (a capitalizzazione e retributivo) si sostiene sul principio della solidarietà intergenerazionale, nel quale i lavoratori attivi finanziano le pensioni delle persone inattive. In questa fase, il calcolo dell'importo della pensione avviene con il metodo retributivo, in base al quale tutti i lavoratori maturano al raggiungimento dell'età pensionabile, il diritto a un trattamento economico riferito alla retribuzione percepita nella fase finale della carriera lavorativa.

A causa della combinazione di fattori di natura demografica ed economico-finanziaria, a partire dagli anni Ottanta si inizia a parlare di crisi del sistema pensionistico e della conseguente necessità di una riforma. Infatti, a partire dai primi anni '90, per far fronte alla diminuzione delle entrate contributive si assiste a un graduale processo di riforma del sistema pensionistico italiano, tramite numerosi interventi volti a metterne in sicurezza la sostenibilità finanziaria.

Attraverso una serie di riforme graduali, il sistema pensionistico italiano, in particolare, passa dal cosiddetto sistema retributivo al cosiddetto sistema contributivo, in cui, per la determinazione del trattamento pensionistico, i versamenti effettuati durante l'intera carriera lavorativa sono capitalizzati e moltiplicati per coefficienti stabiliti in relazione all'età di pensionamento del beneficiario del trattamento. La Riforma Amato<sup>5</sup> del 1992 costituisce un vero e proprio spartiacque per l'innovazione del sistema, dando il via a un processo di armonizzazione delle regole tra i diversi regimi previdenziali. Nello specifico, prevede l'aumento dell'età minima e degli anni di contribuzione per il 'pensionamento per vecchiaia'<sup>6</sup> e l'inasprimento delle regole per la maturazione del diritto alla 'pensione di anzianità'<sup>7</sup> nel settore pubblico. Inoltre, modifica il sistema di perequazione automatica delle pensioni, precedentemente parametrato all'indice di adeguamento dei salari, per legarlo esclusivamente all'indice Istat dei prezzi

---

<sup>2</sup> Equiparando al coniuge sia la convivente che la promessa sposa, cui la legge riconosceva il diritto alla reversibilità della pensione di guerra mediante una dichiarazione verbale del militare fatta in presenza di due testimoni, e parificando anche la posizione dei figli naturali riconosciuti aventi gli stessi diritti della prole legittima.

<sup>3</sup> Legge del 30 aprile 1969, n. 153.

<sup>4</sup> Il gettito contributivo è la somma dei contributi sociali versati.

<sup>5</sup> Legge delega del 23 ottobre 1992, n. 421; decreto legislativo del 30 dicembre 1992, n. 503.

<sup>6</sup> Per pensione di vecchiaia si intende la prestazione pensionistica erogata al compimento di una determinata età anagrafica unitamente al possesso di un numero 'di anni di contributi definiti per legge'.

<sup>7</sup> La pensione di anzianità permetteva al lavoratore, che avesse raggiunto una determinata anzianità contributiva, di andare in pensione a prescindere dall'età anagrafica.





al consumo delle famiglie. Interviene sulle aliquote contributive<sup>8</sup>, innalzandole, e introduce elementi di regressività del Tasso di rendimento interno<sup>9</sup> (TIR) rispetto alla durata del periodo di lavoro, in modo tale che all'aumentare della durata del periodo lavorativo, il Tasso di rendimento interno decresce. Pertanto, la retribuzione pensionabile viene a coincidere con la media delle retribuzioni dell'intera vita lavorativa, calcolata in anni, rivalutate al tasso di inflazione di 1 punto percentuale per ogni annualità di riferimento dei contributi versati.

Il sistema pensionistico italiano viene innovato radicalmente dalla Riforma Dini del 1995<sup>10</sup>. Infatti, dal cosiddetto sistema retributivo, si passa al cosiddetto sistema contributivo<sup>11</sup>, in cui, per la determinazione del trattamento pensionistico, i versamenti effettuati durante l'intera carriera lavorativa sono capitalizzati e moltiplicati per coefficienti di trasformazione stabiliti in relazione all'età di pensionamento del beneficiario del trattamento e pertanto in ragione della durata attesa della prestazione pensionistica.

In particolare, il modello teorico applicato cui si fa riferimento nella riforma è quello del *notionally funded principle* su cui si basa l'intero sistema contributivo: l'importo della pensione (percepito dal pensionato ed erogato dallo Stato) è inversamente proporzionale alla vita residua dell'individuo e direttamente proporzionale ai contributi versati.

Questo principio implica due importanti conseguenze: da un lato il Tasso di rendimento diventa tendenzialmente unico, uguale per ogni età di pensionamento per ogni tipo di carriera (garantendo così l'equità attuariale<sup>12</sup>) e pari al tasso di crescita reale del Prodotto interno lordo (PIL), dall'altro lato legare il trattamento pensionistico alla dinamica del PIL rende possibile il mantenimento di una spesa pensionistica a carico dello Stato costante nel lungo periodo (Spataro 2019).

In esito e per effetto della Riforma Dini emergono tre diverse categorie di lavoratori:

- coloro che alla fine del 1995 avevano acquisito almeno 18 anni di anzianità contributiva, per cui è rimasto in vigore il regime retributivo;
- coloro che alla fine del 1995 avevano maturato meno di 18 anni di anzianità contributiva, a cui è stato applicato un regime misto (metodo contributivo pro-rata), tale per cui il trattamento pensionistico viene calcolato secondo il metodo retributivo fino al 1995 e secondo quello contributivo per gli anni successivi fino alla data del pensionamento;
- i neoassunti dopo il 1995, per i quali vige esclusivamente il regime di calcolo contributivo ai fini della determinazione dell'importo della pensione.

Una conseguenza fondamentale delle modifiche apportate da questa riforma all'assetto del sistema pensionistico italiano è la consistente riduzione del "tasso di sostituzione" (Covip 2022), ovvero del rapporto tra il primo importo del trattamento pensionistico ricevuto (la pensione) e l'ultimo reddito da lavoro percepito.

---

<sup>8</sup> L'INPS definisce l'aliquota contributiva come "una percentuale che si applica alla retribuzione imponibile con riferimento a ciascuna assicurazione. La somma di tutte le assicurazioni applicabili per ogni categoria di lavoratori (IVS, DS, malattia, CIG) determina l'aliquota complessiva. L'aliquota contributiva ai fini pensionistici (IVS: invalidità, vecchiaia e superstiti), prevista per i lavoratori assicurati al fondo pensioni lavoratori dipendenti (gestione assicurativa generale obbligatoria, cosiddetta AGO), è pari al 33%".

<sup>9</sup> Per Tasso di rendimento interno si intende il tasso che eguaglia il valore attuale dei contributi versati al valore attuale delle prestazioni. In virtù del principio di regressività, all'aumentare della durata del periodo lavorativo, il Tasso di rendimento interno decresce.

<sup>10</sup> Legge dell'8 agosto 1995, n. 335.

<sup>11</sup> Con la stessa riforma viene aumentata l'aliquota contributiva, sia per i lavoratori dipendenti che per quelli autonomi.

<sup>12</sup> L'equità attuariale si realizza quando a tutti gli individui è garantito lo stesso Tasso di rendimento interno.



Con la successiva Riforma Prodi del 1997<sup>13</sup> vengono previsti ulteriori aggiustamenti dell'ordinamento previdenziale, realizzando quasi interamente l'obiettivo dell'armonizzazione delle regole per tutte le tipologie di lavoratori, rendendole coerenti con i precedenti interventi.

Con la Riforma Berlusconi-Maroni del 2004<sup>14</sup> aumenta il requisito dell'età anagrafica sia per la pensione di anzianità che per quella di vecchiaia<sup>15</sup>. Tuttavia, esclusivamente per le donne, rimane la possibilità di andare in pensione a 57 anni, come limite di età anagrafica ancora valido ai fini della pensione di anzianità, sebbene venga previsto un netto ridimensionamento del trattamento pensionistico, che viene calcolato integralmente con il sistema contributivo. La ratio di una tale differenziazione tra uomini e donne è stata individuata nella logica delle 'compensazioni a posteriori' degli svantaggi che caratterizzano la carriera lavorativa delle donne (ad esempio una frammentarietà contributiva non indifferente) (Borella e Fornero 2002).

La Riforma Prodi-Damiano del 2007<sup>16</sup> interviene in particolare su due aspetti: stabilisce la revisione automatica su base triennale dei coefficienti di calcolo dell'importo delle pensioni, in base alle statistiche dell'Istat relative alla vita media. Inoltre, introduce le cosiddette 'quote' che equivalgono alla somma di due parametri: età anagrafica e contributiva. Nel 2009, la quota da raggiungere veniva fissata a 95; nel 2011 a 96 e, nel 2013, a 97. Rispettivamente con almeno: 59, 60 e 61 anni di età anagrafica.

In seguito, con la legge del 3 agosto 2009 n. 102, l'età di pensionamento per le lavoratrici del pubblico impiego viene equiparata a quella degli uomini (65 anni). La stessa norma introduce l'obbligo di adeguare, per tutti, i requisiti anagrafici ai dati relativi alla speranza di vita calcolata dall'Istat in ambito Eurostat. Nel 2010 la Riforma Sacconi<sup>17</sup> stabilisce l'indicizzazione automatica con cadenza triennale dell'età pensionabile.

La Riforma Fornero del 2011<sup>18</sup>, all'interno della cosiddetta manovra Salva Italia (la Monti-Fornero), interviene con numerose modifiche relative all'età di pensionamento, al metodo di calcolo contributivo e alla pensione anticipata. Quest'ultima tuttora in vigore, sebbene modificata da successivi interventi normativi che ne hanno mantenuto l'impianto di base.

Nello specifico, la pensione anticipata va a sostituire quella che veniva definita in precedenza come pensione di anzianità. Si tratta di un trattamento pensionistico erogato esclusivamente in virtù di una determinata anzianità contributiva, senza vincoli relativi all'età anagrafica. I requisiti contributivi per poterne usufruire vengono aumentati a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne, con validità programmata fino al 2018.

Inoltre, viene ricondotto al metodo contributivo pro-rata (quello introdotto dalla Riforma Dini) il metodo di calcolo del trattamento pensionistico anche per coloro che, in base alla Riforma Dini, nel 1995, beneficiavano del metodo retributivo avendo maturato, a tale data, 18 anni di contributi.

Per quanto concerne l'età di pensionamento, questa viene aumentata per tutti, a eccezione delle donne lavoratrici autonome e dipendenti del settore privato, a:

- 66 anni, a far data dal 2012;

<sup>13</sup> Legge del 27 dicembre 1997, n. 449.

<sup>14</sup> Legge delega del 23 agosto 2004, n. 243; decreto legislativo del 5 dicembre 2005, n. 252.

<sup>15</sup> Viene inoltre previsto il cosiddetto Contributo di solidarietà del 4%, prelevato dalle prestazioni pensionistiche di livello più elevato, e il cosiddetto Super bonus, incentivo per aumentare l'età effettiva di pensionamento.

<sup>16</sup> Legge del 24 dicembre 2007, n. 247.

<sup>17</sup> Legge del 30 luglio 2010, n. 122.

<sup>18</sup> Decreto-legge del 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge il 22 dicembre 2011, n. 214.



- 66 anni e 3 mesi, per il solo anno 2015;
- 66 anni e 7 mesi, dal 2016 al 2018, per i lavoratori dipendenti sia privati che pubblici;
- 67 anni, a far data dal 2019, con ulteriore previsione di adeguamento biennale all'incremento delle aspettative di vita.

Per le donne, la situazione varia in base alla tipologia contrattuale, infatti per le lavoratrici autonome l'età di pensionamento è di:

- 63 anni e 6 mesi, dal 2012 al 2013;
- 64 anni e 9 mesi, dal 2014 al 2015;
- 66 anni e un mese, nel 2016;
- 66 anni e 7 mesi, nel 2018.

Invece, per le lavoratrici dipendenti del settore privato, l'età sale a:

- 63 anni e 9 mesi nel biennio 2014-2015;
- 65 anni e 7 mesi nel 2016-2017;
- 66 anni e 7 mesi, nel 2018.

Per mitigare gli effetti drastici di tale riforma, i provvedimenti successivi prevedono delle possibilità alternative per lavoratori in possesso di determinati requisiti. A tal fine, vengono introdotti, in via sperimentale, due nuovi istituti validi fino al 31 dicembre 2018: l'APE volontario (dove APE sta per Anticipo pensionistico) e l'APE sociale, confermati anche successivamente.

Il primo, detto anche Anticipo pensionistico finanziario a garanzia pensionistica, poggia su un finanziamento bancario, con garanzia pubblica, ed è commisurato alla pensione futura, a cui un individuo può avere accesso al compimento dei 63 anni di età e 20 anni di contributi e non prima di 3 anni e 7 mesi dal pensionamento effettivo.

L'APE sociale, invece, è un'indennità a carico dello Stato ed erogata dall'Inps corrisposta a chi: si trova in stato di disoccupazione, assiste un parente di primo grado con disabilità o ha subito una riduzione della capacità lavorativa, fino a quando l'individuo non andrà effettivamente in pensione (di vecchiaia o anticipata). Può essere richiesto da chi ha compiuto 63 anni di età e 30 anni di anzianità contributiva. Per chi svolge attività gravose, gli anni di anzianità contributiva devono essere 36, mentre per le donne questo requisito può essere diminuito di un anno per ogni figlio, per un massimo di due anni in totale.

Con il decreto-legge del 28 gennaio 2019 n.4<sup>19</sup>, il Governo Lega-M5s introduce in via sperimentale e provvisoria, per il triennio 2019-2021, la cosiddetta Quota 100, con un'età anagrafica di 62 anni, a fronte di una contribuzione di 38 anni. In combinato disposto con la Legge di Bilancio 2019, veniva confermato il blocco dell'adeguamento alla speranza di vita per la pensione anticipata, tale per cui i 62 anni non possono essere soggetti agli adeguamenti della speranza di vita per tutto il triennio di sperimentazione.

Con lo stesso provvedimento, viene inoltre promosso un aggiornamento della cosiddetta Opzione donna. Un regime agevolato che consente alle donne lavoratrici, aventi determinati requisiti, di

---

<sup>19</sup> Convertito in legge il 28 marzo 2019, n. 26 con alcune modificazioni.



accedere alla pensione in maniera anticipata, già introdotto con la Riforma Berlusconi-Maroni del 2004 in via sperimentale fino al 2015. Nello specifico, questa misura, tuttora in vigore (sebbene con alcune modifiche), è indirizzata alle donne con un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni, un'età anagrafica pari o superiore a 57 anni per le lavoratrici dipendenti e 58 anni per le lavoratrici autonome<sup>20</sup>.

Con la Legge di Bilancio 2022<sup>21</sup> si assiste a una modifica sostanziale dell'istituto Quota 100, che viene trasformato in Quota 102, tale per cui i requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva diventano rispettivamente di 64 anni di età e 38 di contributi. Da gennaio 2022 scattano inoltre gli aggiornamenti delle rendite relative agli assegni pensionistici, in funzione dell'aumento del costo della vita.

La Legge di Bilancio del 2023<sup>22</sup> apporta una lieve modifica alla fattispecie relativa alla quota da raggiungere, introducendo una Quota pari a 103, per presentare domanda di pensionamento, raggiungibile avendo maturato i 62 anni di età e i 41 di contributi.

Opzione donna e APE sociale sono state confermate nel 2021-2022, 2023 e nel 2024 con la Legge di Bilancio n. 213/2023, sebbene il requisito dell'età anagrafica per aver accesso a Opzione donna è stato aumentato a 61 anni di età nel 2023.

---

<sup>20</sup> La liquidazione del trattamento pensionistico viene stabilita secondo le regole di calcolo previste dal decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 18.

<sup>21</sup> Legge del 30 dicembre 2021, n. 234.

<sup>22</sup> Legge del 29 dicembre 2022, n. 197.



## 2. LE RIFORME DEL LAVORO E L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA

Un sentiero tracciato dall'OCSE fin dal 1994 (OECD 1994) ha portato in tutta Europa alla crescita delle forme di contratto di lavoro flessibili e alla contestuale riduzione delle misure di *Employment Protection Legislation* (EPL)<sup>23</sup>. La flessibilizzazione del lavoro appariva a molti, allora, un sentiero obbligato per consentire ai Paesi con le economie più sviluppate di competere sui mercati internazionali dei beni e servizi con le economie emergenti nell'era della globalizzazione<sup>24</sup>. La flessibilità andava ricercata, innanzitutto:

- nelle condizioni di contratto al momento dell'assunzione (flessibilità in entrata);
- nelle condizioni giuridiche al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro (flessibilità in uscita).

Nello spirito della strategia dell'OCSE, ciò avrebbe condotto a una maggiore libertà di assumere e licenziare (flessibilità esterna) e a una maggiore libertà nell'utilizzo del fattore lavoro nello spazio e nel tempo, dentro e fuori i luoghi e l'orario normale di lavoro (flessibilità funzionale, sia interna che esterna al perimetro dell'impresa). Nonché, a una ricerca di maggiore libertà di differenziare i livelli retributivi, gli inquadramenti e i ruoli all'interno della stessa organizzazione, e nell'assegnazione di compiti e mansioni in settori, e aree diversi. A livello comunitario e negli Stati membri, seguirono anni di intensa attività di riforma dei mercati del lavoro (Isfol e Deidda 2011).

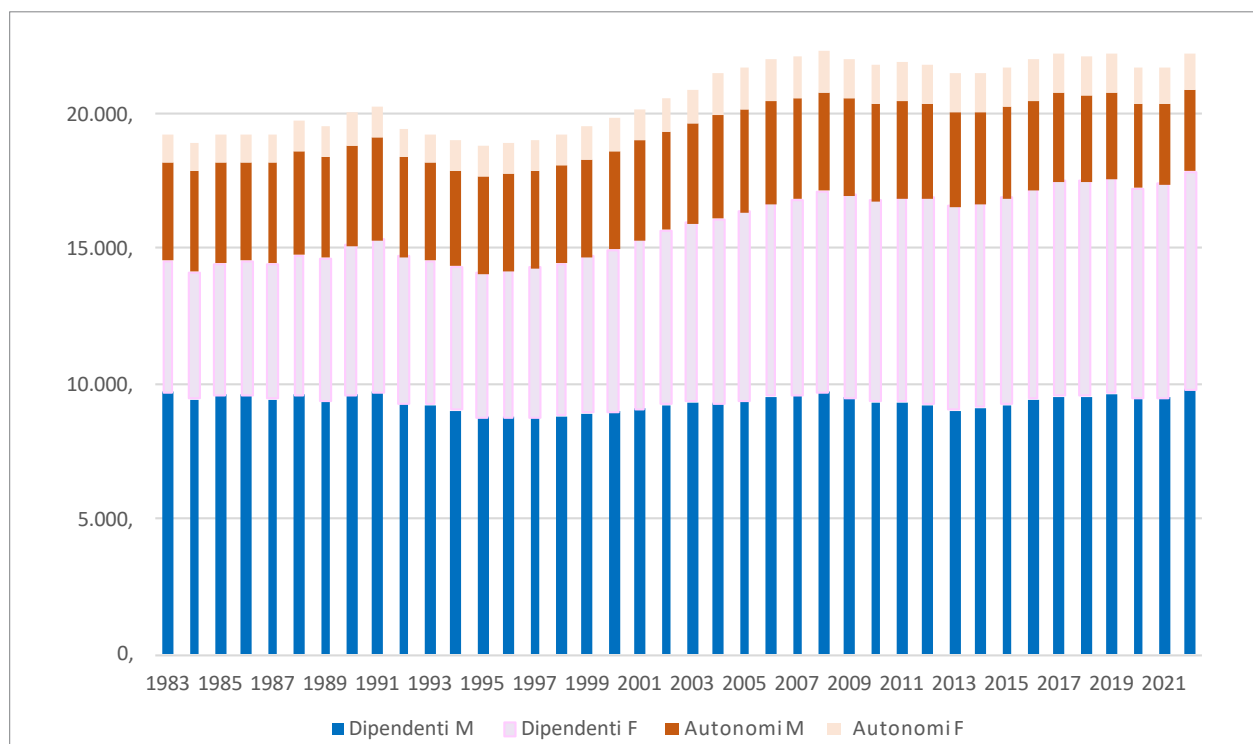
In Italia il processo di riforma prese avvio nel 1997 e 2003 col Pacchetto Treu e la Legge Biagi, con le quali, tra l'altro, fu abolito il monopolio pubblico dell'intermediazione (il collocamento). Il Pacchetto Treu e la Legge Biagi affondano le radici, in taluni casi anticipandola, nelle norme e nella giurisprudenza comunitarie in materia di orario di lavoro, part-time, lavoro a termine e monopolio del collocamento, tra le altre. Furono introdotte forme diverse di regolamentazione di contratti a termine, per il lavoro dipendente e autonomo, e una maggiore integrazione tra formazione e lavoro, più coerente con il regime europeo della concorrenza tra datori di lavoro. L'attività di riforma è proseguita con la Legge Fornero del 2012 e il Jobs Act del 2014. Successivi affinamenti hanno portato in anni più recenti, con il 'Decreto dignità' del 2018, a introdurre restrizioni all'utilizzo del contratto a tempo determinato, in caso di rinnovo di durata superiore a 12 mesi, e a ridurre il numero massimo di proroghe da 5 a 4 e il limite massimo della durata del contratto da 36 a 24 mesi.

Da noi come in altri Stati membri, a seguito delle riforme, a contratti di lavoro standard (dipendente full-time a tempo indeterminato), vengono affiancate forme contrattuali flessibili a minore contenuto di protezione del lavoratore (EPL). Vengono infine rimossi anche gli ultimi ostacoli al superamento dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, con l'introduzione, nel 2015, del Contratto a tutele crescenti in applicazione del Jobs act (Zoppoli 2015).

Nel 2023, in Italia, il numero degli occupati tra i 15 e i 64 anni ha raggiunto un nuovo massimo di 22,8 milioni. L'occupazione femminile, che nel 2023 conta oltre 9,7 mln di occupate, è cresciuta più di quella maschile nei precedenti decenni (cfr. figura 4). La crescita ha riguardato sia il lavoro autonomo che il lavoro dipendente.

<sup>23</sup> *Employment Protection Legislation* (EPL), termine che sintetizza tutti gli strumenti e gli istituti previsti a tutela della condizione e dei rapporti di lavoro, dall'assunzione al licenziamento, e oltre. In particolare, quelle relative al licenziamento individuale senza 'giusta causa', per motivi economici, buonuscita, termine minimo di preavviso, autorizzazione amministrativa per i licenziamenti collettivi e obbligo di consultazione preventiva con il sindacato e l'autorità amministrativa.

<sup>24</sup> Fenomeno definito dal premio Nobel Paul Krugman come il cambiamento avvenuto nell'economia mondiale con "il trasferimento di tecnologia e di capitale dai Paesi con alto costo del lavoro a quelli con manodopera più a buon mercato, e la conseguente crescita di esportazioni ad alta intensità di lavoro dal Terzo mondo" (Krugman 2009).

**Figura 4 Occupazione maschile e femminile, dipendente e autonoma in Italia (v.a. in migliaia)**

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat, 2024

Tuttavia, il tasso di occupazione femminile rimane in Italia ancora tra i più bassi d'Europa, con poco più del 50% di occupazione femminile, inferiore di oltre 10 punti percentuali al valore medio dell'Unione europea (cfr. tabella 1).

**Tabella 1 Tasso di occupazione maschile e femminile in Italia, anni 2007-2023 (%)**

		Maschi				Femmine			
		Italia	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia	Nord	Centro	Mezzogiorno
<b>2007</b>	15-34	58,8	69,3	61,0	46,4	42,6	56,3	47,9	25,7
	35-49	90,7	95,2	93,0	82,8	61,4	74,5	66,8	40,9
	50-64	59,4	59,1	61,7	58,7	33,2	36,1	38,2	26,4
	<b>15-64</b>	<b>70,3</b>	<b>76,0</b>	<b>72,8</b>	<b>61,6</b>	<b>46,6</b>	<b>56,9</b>	<b>51,8</b>	<b>31,0</b>
<b>2023</b>	15-34	51,0	58,5	52,7	40,3	38,6	47,9	41,5	25,5
	35-49	86,7	93,4	90,6	75,2	66,0	77,8	73,3	45,8
	50-64	74,3	77,7	77,0	67,6	52,9	61,5	58,9	37,3
	<b>15-64</b>	<b>70,4</b>	<b>76,3</b>	<b>73,5</b>	<b>60,5</b>	<b>52,5</b>	<b>62,3</b>	<b>58,3</b>	<b>36,0</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2024

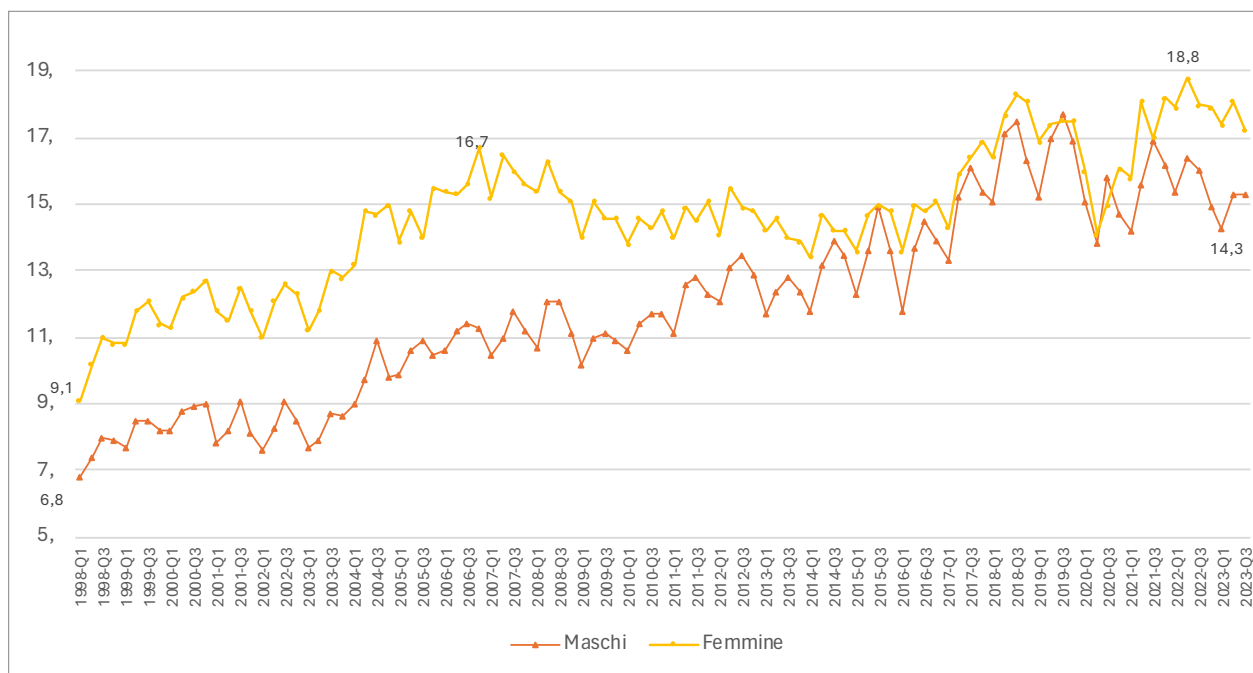
La situazione appare particolarmente grave e pressoché immobile nel Mezzogiorno d'Italia dove solo un terzo della popolazione femminile in età lavorativa lavora. Ancora oggi, a distanza di anni dalla crisi occupazionale determinata dalla Grande recessione 2008-2014, solo un quarto delle giovani donne tra i 15 e i 34 anni risulta occupata.



Dal punto di vista quantitativo, l'occupazione femminile è cresciuta in questi anni, più di quella maschile, ma non abbastanza da recuperare posizioni nel raffronto europeo. Resta drammatico il dualismo territoriale ed endemica la mancanza di lavoro al Sud, tra le giovani donne in particolare. Questi dati evidenziano le disparità di genere presenti in Italia in termini relativi, su scala europea, ma anche e soprattutto all'interno del territorio della Repubblica.

L'analisi delle caratteristiche principali del lavoro dipendente, per durata contrattuale e regime orario, in particolare, traccia una storia già nota: una lunga storia di lavoro precario, discontinuo e a orario ridotto della componente femminile dell'occupazione, in Italia.

**Figura 5 Italia: dipendenti TD su totale dipendenti, maschi e femmine (%)**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat, 2024

La grande diffusione dei contratti di lavoro a termine in Italia (cfr. figura 5 e 6) riguarda ormai anche la componente maschile, sebbene per lunghi anni i valori della curva della serie femminile siano stati strutturalmente al di sopra di quelli della corrispondente serie maschile (cfr. figura 6).



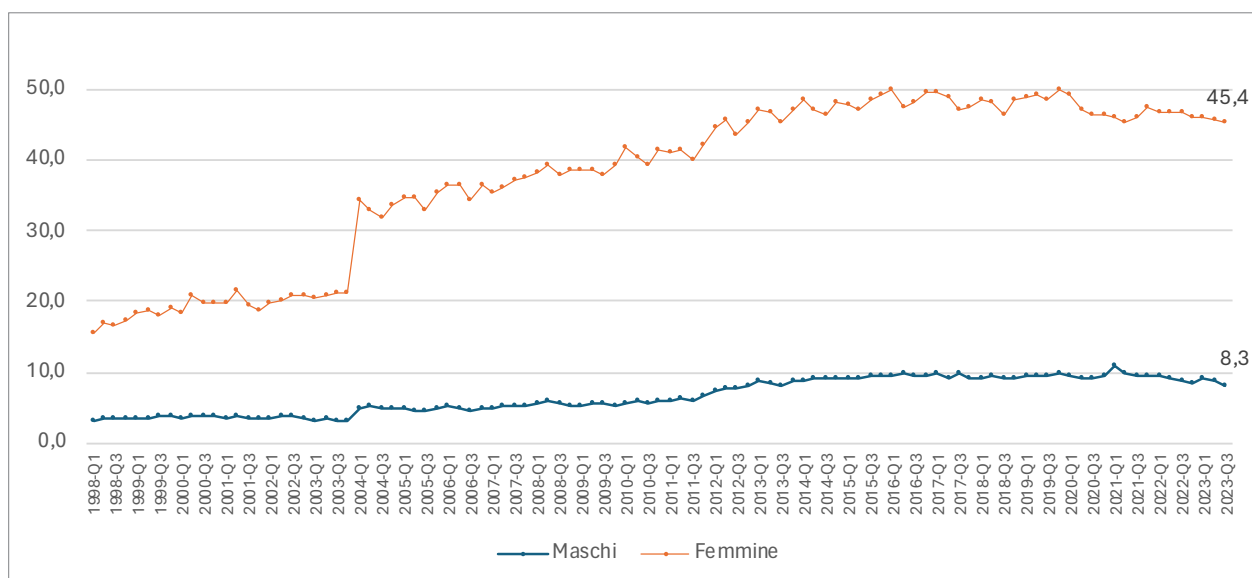
**Figura 6 Serie storica occupazione TD, maschile e femminile in Italia (v.a. in migliaia)**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat, 2024

La maggiore flessibilità nei tempi di lavoro e la possibilità offerta dall'occupazione part-time non ha avuto effetti neutrali sulla popolazione maschile e femminile in Italia. Le due serie storiche (cfr. figura 7) mostrano una netta prevalenza di ricorso al part-time, da parte delle donne in Italia, cui non corrisponde analoga richiesta di flessibilità da parte maschile. La quota di occupazione part-time femminile sul totale, per le donne e per gli uomini, segna una persistenza del divario di genere, nel ricorso all'opzione a tempo ridotto, con una netta prevalenza della scelta dell'orario ridotto tra le donne.

**Figura 7 Italia: Quota occupati PT/FT (maschile e femminile) Rapporto coesistenza (%)**



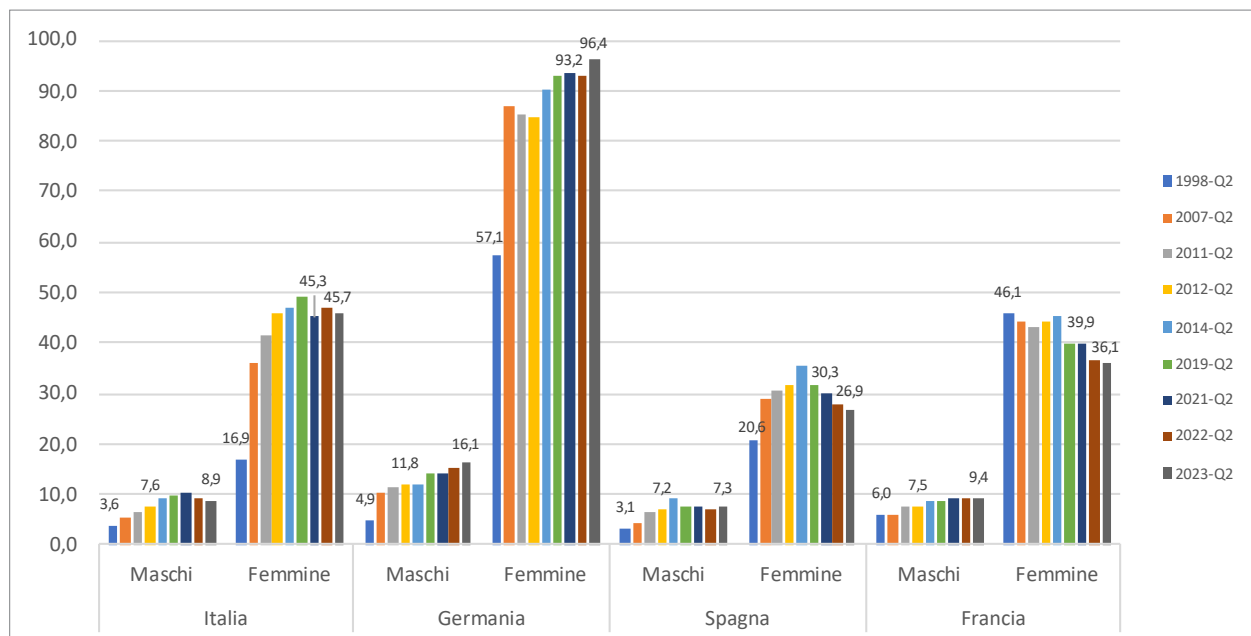
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat, 2024





Il raffronto in ambito europeo sulla scelta tra l'opzione di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale conferma la netta caratterizzazione di genere in Italia rispetto agli altri Stati membri. In Germania, dove la quota di part-time tra gli uomini è tra le più elevate tra gli Stati membri esaminati, il numero di contratti part-time tra le donne è pari a quello full-time (cfr. figura 8).

**Figura 8 Rapporto tra occupazione part-time e full-time, maschile e femminile in Europa**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat, 2024

Le analisi sulle ragioni della scelta del part-time in Italia hanno anche fatto emergere una distorsione nell'applicazione dell'istituto contrattuale, nota in letteratura con il termine di 'part-time involontario', dietro cui si celano fenomeni discriminatori nei confronti della componente femminile dell'occupazione, finalizzati all'elusione/evasione fiscale e contributiva. Il fenomeno appare una caratteristica di particolare rilievo nella condizione lavorativa delle donne e in tutti gli aspetti che da essa derivano in termini di *capabilities*. Nello specifico, secondo quanto noto in letteratura come *capabilities approach* (Sen 1999), ciò che è rilevante al fine della quantificazione e della misurazione del benessere degli individui, non sono le risorse materiali; quindi, cosa posseggono e in quale quantità, bensì le risorse immateriali, ovvero le "capacità", che consentono agli individui di fare o di essere, come la salute o l'istruzione. Queste ultime vengono definite dallo stesso Sen come "libertà sostanziali" e non sono solamente delle abilità insite nella persona, ma includono anche delle opportunità nate dalla combinazione di un ambiente circostante (sociale, economico, politico) favorevole e le abilità della persona.

L'analisi dell'occupazione a tempo parziale di donne e uomini, in Italia, rivela notevoli differenze influenzate dal modello di Stato sociale e di ruoli di genere radicati nella nostra società, ci si riferisce in particolare al noto modello che vede l'Italia tra i Paesi mediterranei caratterizzati dalla prevalenza di un modello denominato *Male breadwinner*, in cui spetterebbe all'uomo il compito di provvedere principalmente al sostentamento della famiglia (Esping-Andersen 1990).

In particolare, secondo l'ultima categorizzazione, che integra quella originale di Esping-Andersen (1990), l'Italia appartiene al modello di welfare state dell'Europa meridionale, caratterizzato da



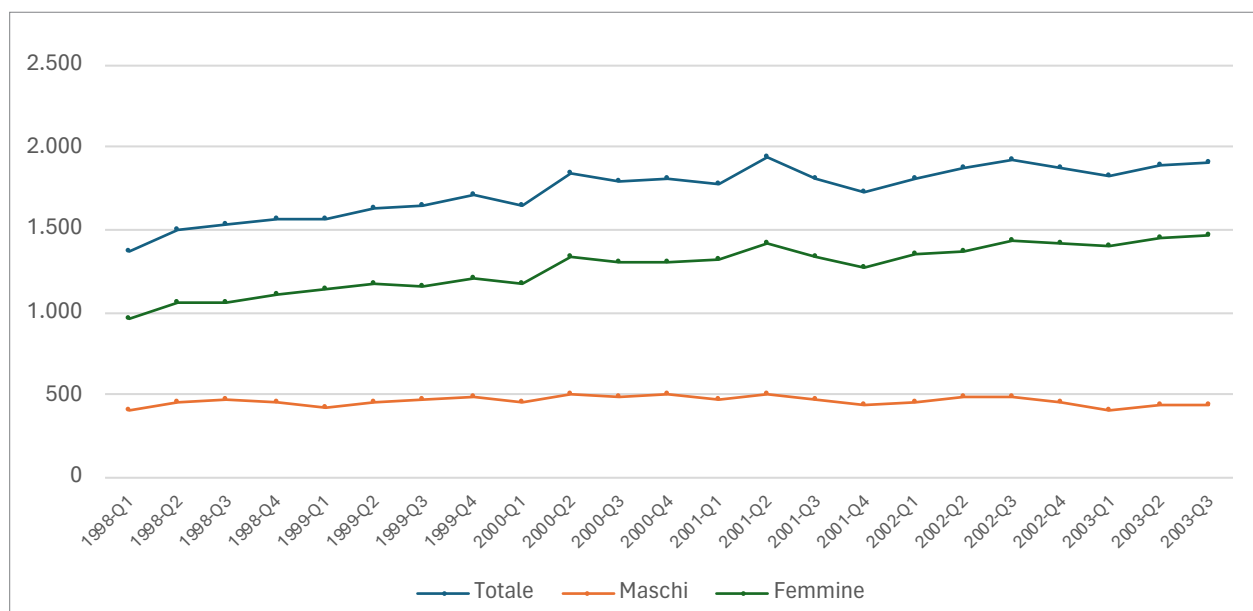
standard molto elevati di protezione dell'occupazione a disposizione però, prevalentemente, di lavoratori uomini. Questa situazione si traduce in un mercato del lavoro segmentato, con un livello di occupazione femminile molto basso (Manow 2022).

In questo modello di Stato sociale, le famiglie svolgono un ruolo cruciale nel compensare le carenze del sistema di sicurezza sociale. Questa situazione, causata dalla mancata introduzione della defamiliarizzazione da parte dello Stato, colpisce in modo sproporzionato le donne, sulle quali grava la maggior parte delle responsabilità familiari. La situazione occupazionale delle madri lavoratrici è inevitabilmente influenzata dalle varie forme di protezione fornite dai diversi modelli di welfare, che possono portare a una disuguaglianza di genere ancora più ampia sia nella dimensione lavorativa che in quella familiare.

In particolare, ciò ha implicazioni sulle scelte delle madri lavoratrici di essere impiegate a tempo parziale, per avere più tempo da dedicare alle questioni familiari che gravano su di loro. Fenomeno non dovuto a una mancanza di desiderio di lavorare a tempo pieno da parte delle donne, ma piuttosto risultato delle aspettative sociali e dei ruoli di genere (Mulè e Rizza 2023).

Infatti, la percentuale di donne che lavorano part-time in Italia è sistematicamente e significativamente più alta di quella maschile. In generale, la questione della cura nella sfera familiare – che certamente comprende la cura dei figli (cfr. figura 9 e 10) ma riguarda anche donne senza figli – ricade ancora principalmente sulle donne, perpetuando le gerarchie di genere e la partecipazione diseguale delle donne al mercato del lavoro (Orloff e Laperrière 2021).

**Figura 9 Occupazione part-time, maschile e femminile in Italia (v.a. in migliaia)**



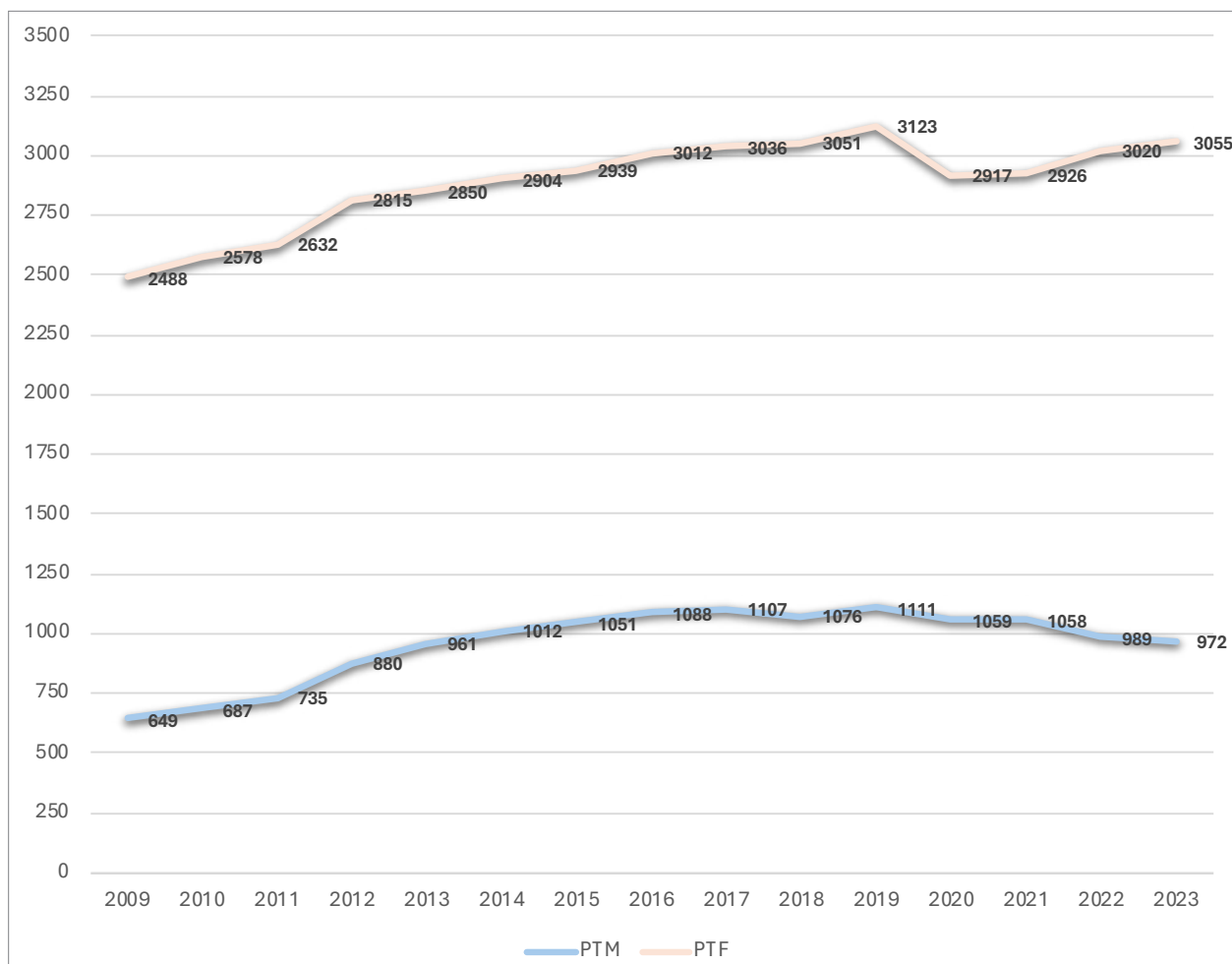
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat, 2024

Il fenomeno ha certamente determinanti storiche e culturali che generano l'iniqua distribuzione dei tempi di cura dei familiari tra donne e uomini, a prescindere dall'origine e dal tipo di legame di parentela che unisce gli individui dei due sessi tra loro di fronte alle necessità e responsabilità di cura dei propri cari (coniugi, fratelli). Ma nasconde anche forme diffuse di devianza e di elusione



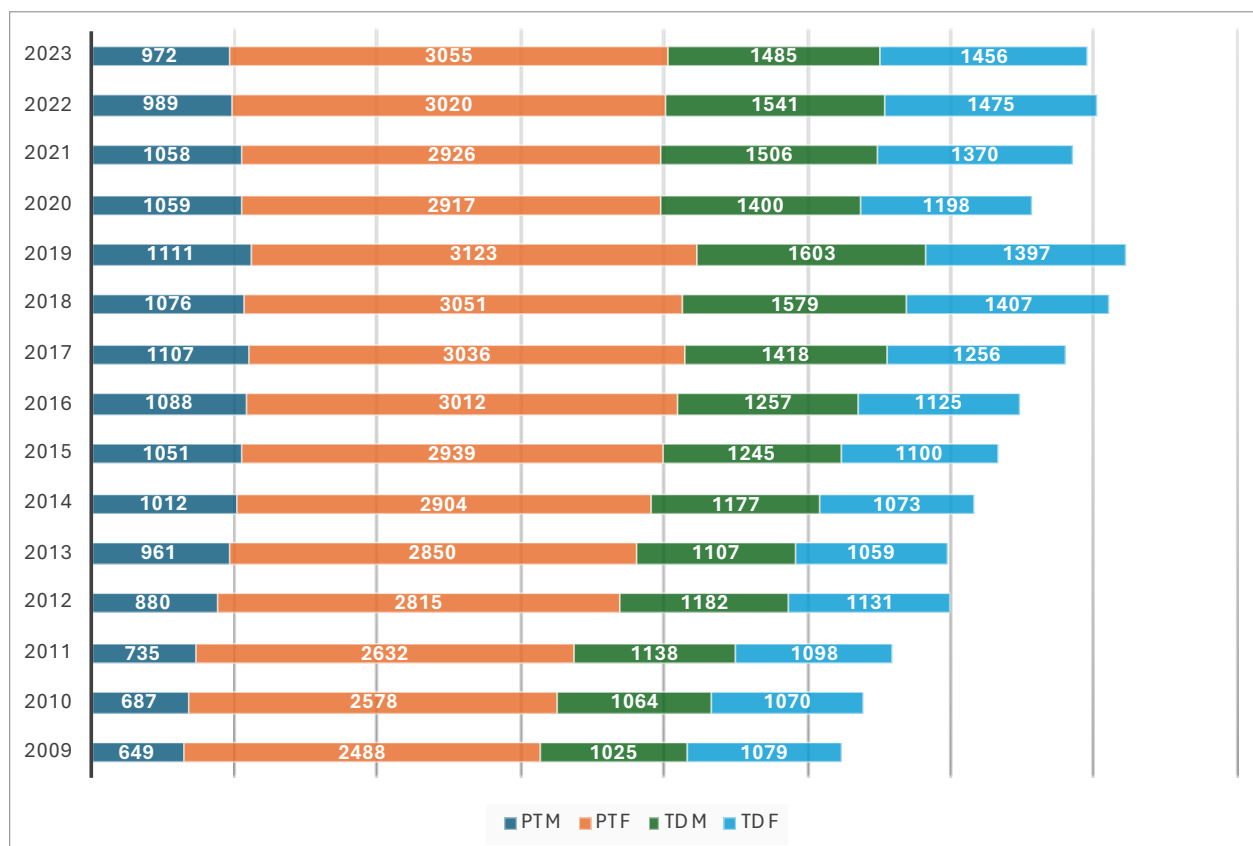
fiscale e contributiva (anch'esse con profonde radici storiche e culturali, sic!), che vanno a danno dell'intera comunità, e che, fondamentalmente, finiscono per danneggiare la lavoratrice, il cui capitale contributivo viene alimentato da flussi inferiori all'ammontare che sarebbe dovuto per le prestazioni lavorative rese 'in nero o grigio'.

**Figura 10 Serie storica occupazione part-time maschile e femminile in Italia (v.a. in migliaia)**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat, 2024

È evidente, anche dalla figura successiva, come queste forme contrattuali corrispondenti a un impegno lavorativo più discontinuo e meno intenso in termini di orario di lavoro siano cresciute maggiormente tra la componente femminile della forza lavoro che in quella maschile.

**Figura 11** Composizione occupazione part-time e tempo determinato maschile e femminile (v.a. in migliaia)

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat, 2024

Il livello di istruzione nei decenni trascorsi ha giocato un ruolo fondamentale negli esiti lavorativi della componente femminile dell'occupazione. Se, da un lato, riduce i tassi di attività<sup>25</sup> delle fasce di età più giovani impegnate nel percorso di istruzione, dall'altro produce tuttavia esiti occupazionali migliori in chi raggiunge livelli di istruzione più elevati. Il rapporto tra tasso di attività e livello di istruzione risulta maggiormente significativo per la popolazione femminile (Aprile 2011). Secondo l'Istat, nel 2022, il vantaggio occupazionale della laurea rispetto al diploma per le giovani donne risulta molto significativo: il tasso di occupazione<sup>26</sup> delle diplomate è inferiore di 23,5 punti percentuali, rispetto a quello delle laureate. Le donne in Italia sono più istruite: sono laureate il 23,5% delle donne, contro il 17,1% degli uomini. Tuttavia, il vantaggio che deriva dalla maggiore istruzione, per le donne, non si trasforma in un vantaggio lavorativo. Infatti, il tasso di occupazione femminile è del 57,3%, a fronte del 78% di tasso di occupazione maschile nella classe d'età 25-64 anni (Istat 2023).

Per completare il quadro del mercato del lavoro italiano occorre infine richiamare la questione salariale, perché, come per ogni altro mercato, oltre alle quantità (l'occupazione, nelle sue varie forme), occorre osservare i prezzi, che in questo particolare mercato corrispondono a varie grandezze che ruotano intorno al salario. In Italia, più che altrove, la competizione con i Paesi esportatori di prodotti a basso valore aggiunto e manodopera a basso costo ha schiacciato verso il basso i salari nel sistema produttivo.

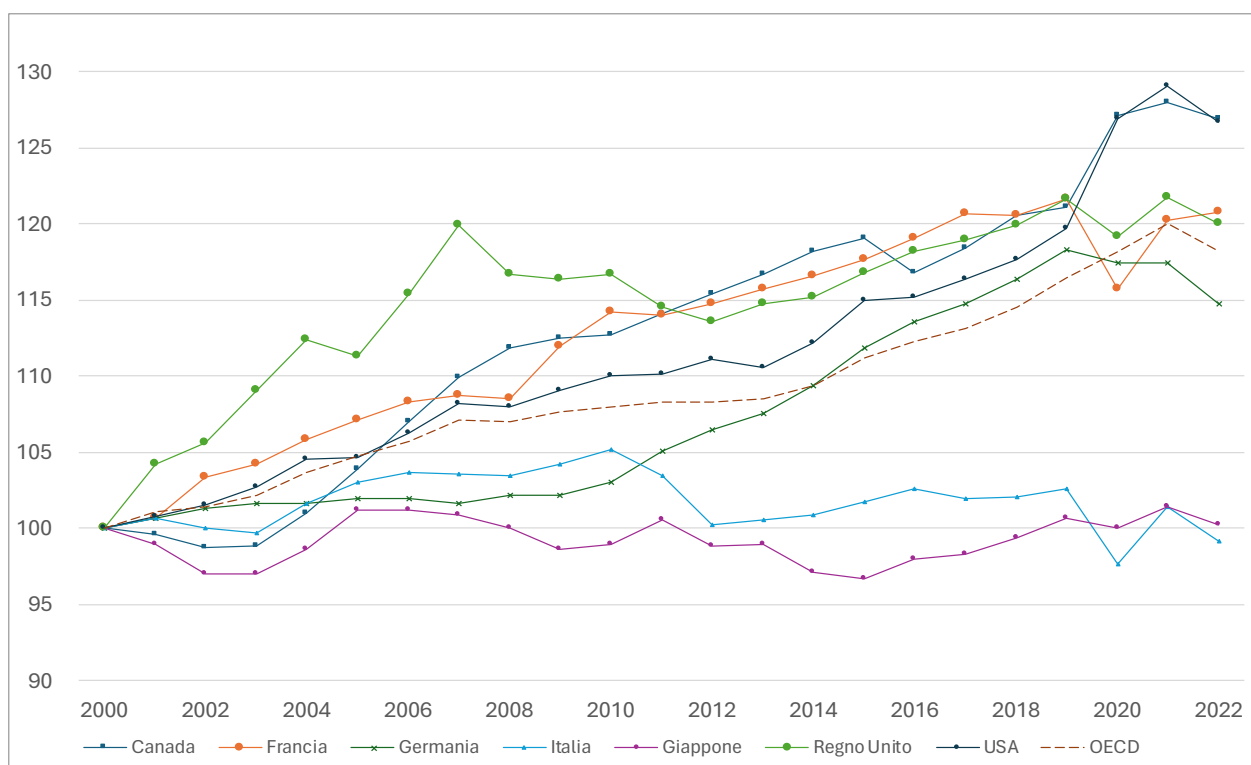
<sup>25</sup> Rapporto tra le persone appartenenti alla forza di lavoro (disoccupati e occupati) e la popolazione di 15 anni o più.

<sup>26</sup> Rapporto tra gli occupati e la popolazione nella classe di età di riferimento.



Ciononostante, la produttività del lavoro, misurata in termini di PIL per occupato, utilizzando come anno base il 2000, è diminuita di quasi il 10% in Italia, mentre è cresciuta nell'ordine del 10% e 20% nelle altre economie dei Paesi del G7 (Francia, Germania, UK, USA). Le riforme del mercato del lavoro degli ultimi due decenni hanno contribuito a flessibilizzare il mercato del lavoro, ma ne hanno aumentato la segmentazione e finito per modificare i rapporti di forza tra datori di lavoro e lavoratori, a danno di questi ultimi. La serie storica dei salari reali, espressi a parità di potere di acquisto (cfr. figura 12), evidenzia un trend piatto dei salari, unicamente in Giappone e in Italia, tra i Paesi del G7, e nella media nei Paesi OCSE.

**Figura 12 Paesi del G7 e dell'area OCSE. Numeri indice salari reali medi annui (Base= 2000)**



Fonte: elaborazioni Inapp, su dati OCSE 2023

Non è andata così nelle altre tre principali economie europee, Germania, Francia, Italia, nelle quali il raffronto tra salari a prezzi correnti e a prezzi costanti mostra un sentiero che appare comune nelle altre due grandi economie e si differenzia rispetto all'Italia.

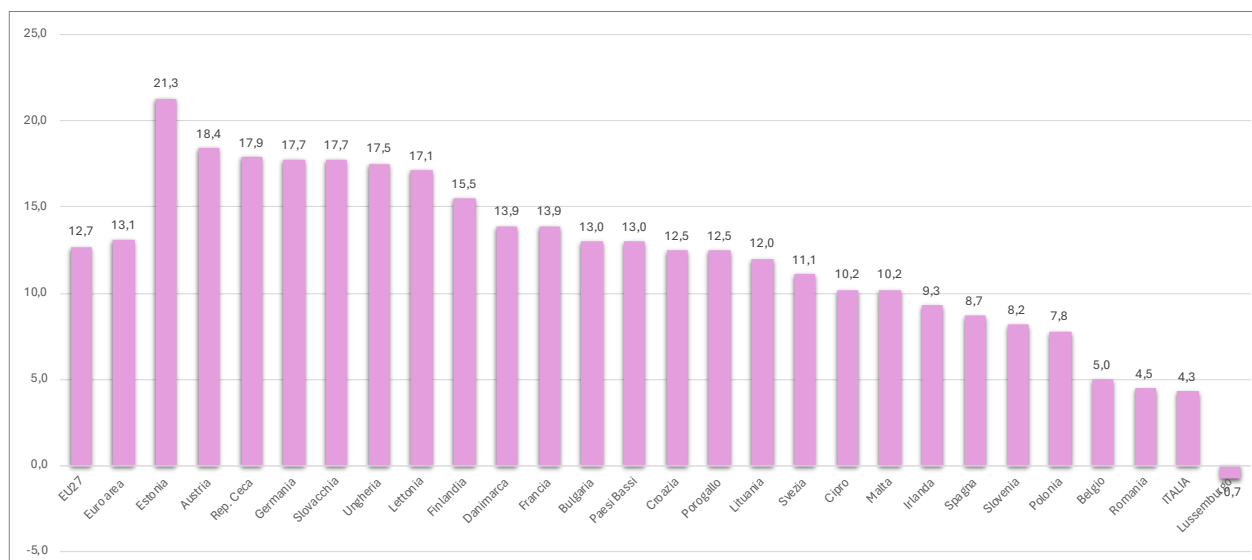
La situazione, ancora una volta, desta maggiore preoccupazione con riferimento alla componente femminile della popolazione.

La conseguenza di una scarsa qualità e durata dell'occupazione femminile è identificata nel fenomeno del *gender pay gap* (Isfol e Rustichelli 2007). La differenza nella retribuzione oraria lorda media, ad esempio, tra donne e uomini basata sui salari pagati direttamente ai dipendenti prima della deduzione delle imposte sul reddito e dei contributi sociali. Indicatore che si differenzia dal *gender pay gap unadjusted*, indice che non tiene in considerazione: istruzione, età, ore lavorate o tipo di lavoro. Come si può evincere dal grafico sottostante (cfr. figura 13), all'interno dell'Unione europea, la differenza tra la retribuzione oraria lorda media di uomini e donne, espressa come percentuale



della retribuzione maschile, nel 2022, si aggirava intorno al 12,7% in meno per ogni ora lavorata (13,2% nell'euro zona) e variava da un massimo del 21,3%, in Estonia, a un minimo del 4,5%, in Romania, e 4,3% in Italia<sup>27</sup>.

**Figura 13 Unadjusted gender pay gap in Europa nel 2022**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat, 2024

In Italia, l'indicatore mostra uno dei valori più bassi. È necessario sottolineare però che un divario retributivo minore in un determinato Paese non implica necessariamente una maggiore uguaglianza di genere. Infatti, in alcuni Paesi dell'UE, divari retributivi minori dipendono dal minor numero di lavori retribuiti svolti dalle donne, mentre i divari più elevati tendono a essere collegati a un'alta percentuale di donne che lavorano a tempo parziale o che si concentrano in un numero limitato di professioni, principalmente nei settori a bassa retribuzione. Le donne svolgono, inoltre, molto più lavoro non retribuito rispetto agli uomini e hanno più probabilità di essere disoccupate. Il *gender pay gap* è in generale piuttosto basso nel momento in cui le donne entrano nel mercato del lavoro, mentre tende ad aumentare con l'età nel corso della carriera e con l'aumentare delle esigenze familiari.

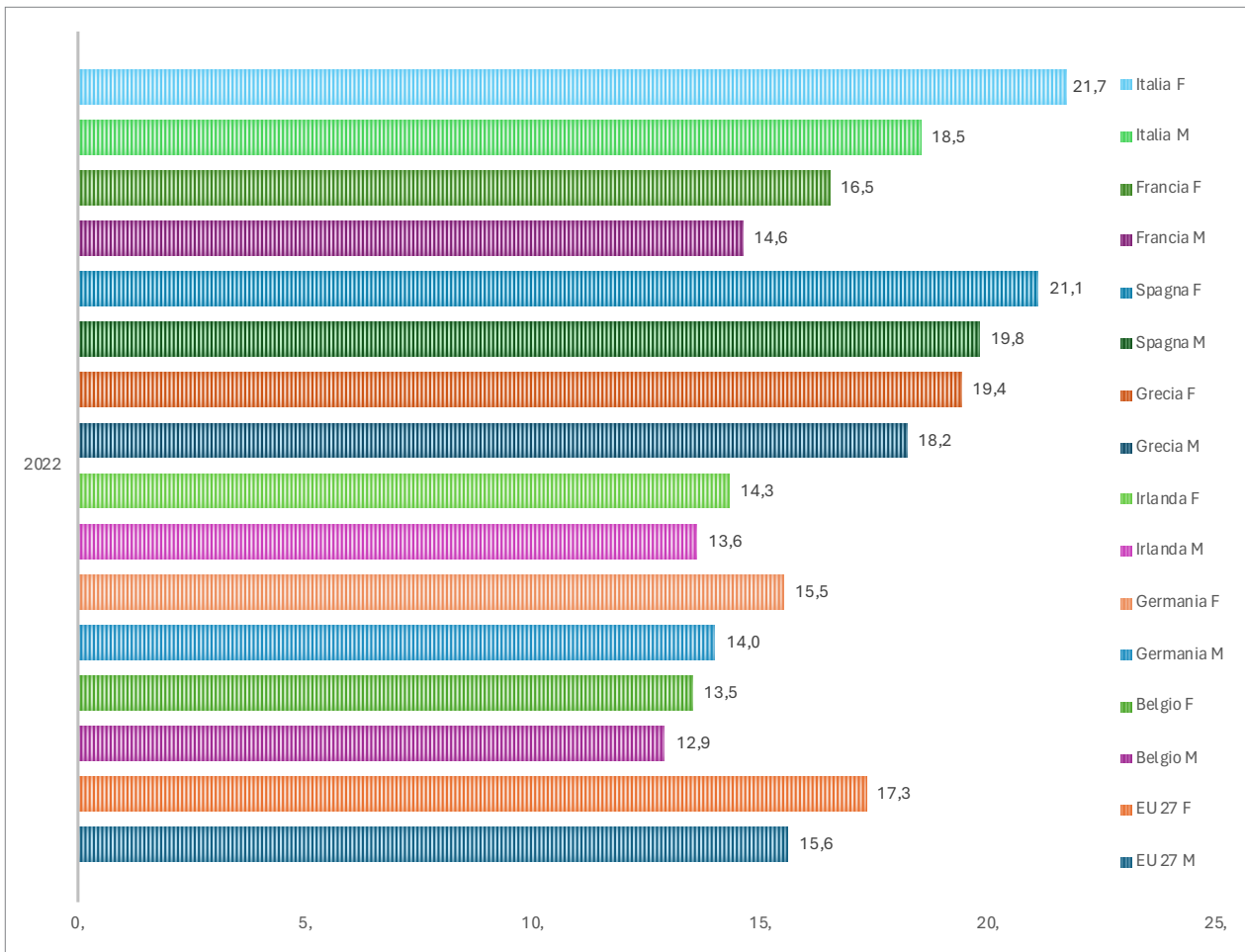
Oggi che i focolai di inflazione riportano l'attenzione sui meccanismi di indicizzazione dei salari e sulla contrattazione collettiva, occorre un'attenzione maggiore agli effetti eterogenei che l'inflazione produce in termini di potere di acquisto nel presente tra lavoratrici e lavoratori e alle disparità che produrrà su queste generazioni di giovani dopo il loro ritiro dal lavoro.

Carriere lavorative più povere, discontinue o in nero, frutto di una segregazione orizzontale (settoriale e contrattuale) e verticale (il cosiddetto "soffitto di cristallo", Isfol e Rustichelli 2010) costituiscono i presupposti per una condizione economica peggiore delle donne rispetto agli uomini, come si può evincere anche dai dati sulla *in work at poverty risk* in Italia e in Europa, relativi alle due sottopopolazioni maschile e femminile (cfr. figura 14).

<sup>27</sup> Secondo quanto riportato dal Parlamento europeo, il Lussemburgo ha colmato completamente il divario retributivo di genere. <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200227STO73519/gender-pay-gap-in-europe-facts-and-figures-infographic>.



**Figura 14 Percentuale della popolazione a rischio povertà, maschile e femminile**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat, 2024



### 3. DISPARITÀ DI GENERE IN ETÀ PENSIONISTICA

Il processo di riforma del sistema pensionistico italiano, orientato principalmente al ripristino della sostenibilità finanziaria del sistema, venuta meno a seguito del cambiamento demografico e dell'invecchiamento della popolazione, impone un'attenzione particolare al riequilibrio delle disparità tra uomini e donne che si generano durante la vita lavorativa.

Occorre, inoltre, ricordare che in Italia l'occupazione femminile è tuttora tra le più basse in Europa e che il principale motivo di fuoriuscita dal mercato del lavoro delle donne in Italia è la nascita di un figlio. La possibilità di maturare i contributi necessari per accedere alla pensione di vecchiaia dipende dalla continuità e dalla durata della vita lavorativa. Ne deriva che il pensionamento "per vecchiaia" riguarda solo una parte minoritaria della popolazione femminile (De Luigi *et al.* 2016).

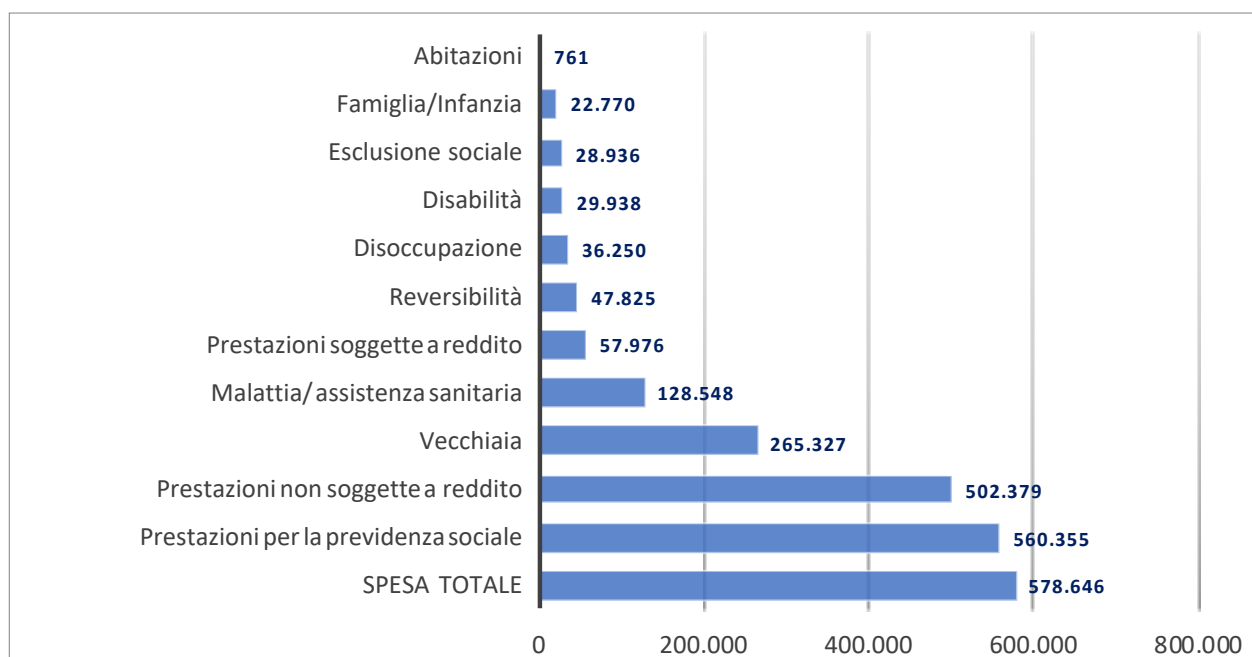
Dal punto di vista demografico, come evidenziato in precedenza, l'analisi delle disparità di genere nel sistema pensionistico si fonda essenzialmente sulla speranza di vita, che risulta inferiore per gli uomini e superiore per le donne. In particolare, gli uomini hanno una storia contributiva maggiore, con trattamenti pensionistici più elevati, ma erogati per un periodo di tempo inferiore, in quanto funzione della loro vita media più bassa. Le donne invece si trovano nella situazione opposta: hanno maturato un numero minore di anni di contributi, ma la loro vita media risulta più alta di quella degli uomini. Pertanto, a parità di età di pensionamento, risulta evidente che chi vive di più percepisce il trattamento pensionistico per un periodo di tempo più lungo.

È inoltre necessario considerare quanto la longevità influenzi il godimento di un'eventuale pensione ai superstiti. L'Inps definisce la pensione ai superstiti come trattamento pensionistico riconosciuto in caso di decesso del pensionato (pensione di reversibilità) o dell'assicurato (pensione indiretta) in favore dei familiari superstiti.

All'interno della spesa pubblica destinata alla protezione sociale, pari al 21,9% del PIL, l'Italia destina il 13,7% del PIL alle pensioni di vecchiaia/anticipate e il 2,5% alle pensioni di reversibilità. Queste quote sono le più elevate in percentuale del proprio prodotto interno lordo rispetto agli altri grandi Stati membri dell'Unione europea (ad esempio Germania, Francia e Spagna): superiore di 4,3 punti percentuali rispetto alla media dell'Unione e di quasi 4 punti percentuali rispetto alla media dell'Eurozona.

Del totale della spesa sociale (578.646 milioni di euro in valore assoluto, a prezzi di mercato, nel 2021), il 45,8% (265 miliardi di euro) è destinato a pagare le pensioni ai beneficiari diretti e l'8,3% (pari a 48 miliardi di euro) le pensioni ai superstiti, per una cifra pari a circa 313 miliardi di euro (cfr. figura 15).



**Figura 15 Spesa sociale in Italia nel 2021 (Euro/mln)**

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat, 2024

In un Paese come l'Italia in cui, ad oggi, il metodo di calcolo dei trattamenti pensionistici è quello contributivo, gli effetti della longevità si riflettono sul cosiddetto coefficiente di trasformazione. Questo indicatore fa riferimento alla trasformazione del montante contributivo in prestazione pensionistica ed è il reciproco del cosiddetto divisore, il quale indica il numero delle rate annue del trattamento pensionistico che si prevede di erogare a un soggetto (e all'eventuale superstite) a partire dall'età di pensionamento.

Il divisore è scomponibile rispetto a valori di genere, da cui risulta che per ogni euro di montante contributivo che è stato accumulato al momento del pensionamento, il 57% verrà trasformato in trattamenti pensionistici destinati alla popolazione femminile e il restante 43% alla popolazione maschile. Questi risultati si basano sull'ipotesi fondamentale di uguaglianza di genere dei montanti contributivi maturati al pensionamento, ipotesi che appare irrealistica proprio in virtù delle forti disuguaglianze, già evidenziate nel paragrafo precedente, nelle condizioni effettive del mercato del lavoro (Aprile 2011). Le conseguenze delle disparità salariali, del lavoro di cura non retribuito e di carriere lavorative interrotte o rimandate, causando una differenza nell'accumulo di risparmio contributivo durante tutto l'arco della vita lavorativa delle donne, ricadono inevitabilmente anche sulle loro pensioni.

Nella letteratura esistente, il divario di genere al momento del pensionamento è solitamente definito in termini di *Gender Gap in Pensions (GPP)*, che misura quanto la pensione media, mensile e annuale, delle donne sia inferiore a quella degli uomini in termini percentuali. Secondo quanto riportato da Eurostat<sup>28</sup>, nel 2019, le donne hanno percepito in media delle pensioni inferiori del 29% rispetto a quelle degli uomini, da cui deriva quindi un rischio povertà<sup>29</sup> molto più alto per le donne. In

<sup>28</sup> Per ulteriori approfondimenti si veda <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>.

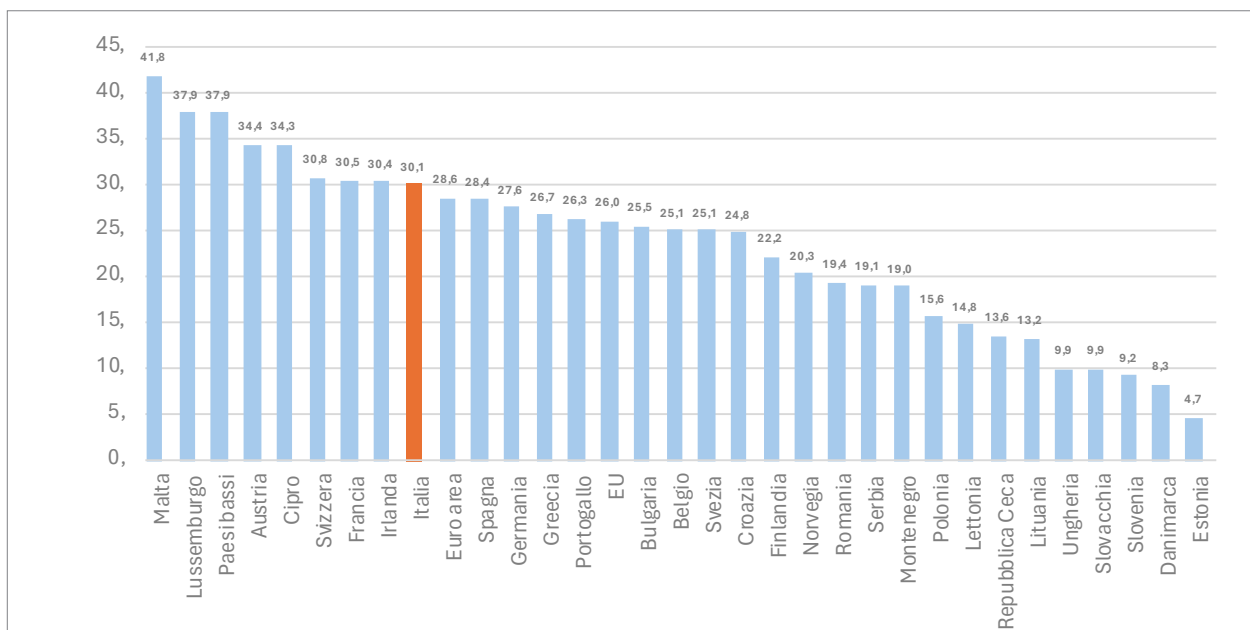
<sup>29</sup> Gli individui sono considerati a rischio di povertà, se il loro reddito disponibile equivalente è inferiore al 60% del reddito disponibile equivalente mediano nazionale dopo aver tenuto conto dei trasferimenti sociali.



particolare, per le donne in pensione c'è un rischio povertà superiore di circa 3-4 punti percentuali rispetto a quello degli uomini.

Il Paese europeo in cui il *Gender Gap in Pensions* è più basso è l'Estonia (2%). L'Italia si colloca sopra la media europea con un GGP pari al 30,1% (cfr. figura 16).

**Figura 16 Gender gap nelle pensioni nell'Unione europea nel 2022\***



\*I dati del 2022, sono estratti da Eurostat il 25.04.2024

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat

Risultati così allarmanti nei differenziali di genere dei trattamenti pensionistici scaturiscono sia dalla storia lavorativa delle donne – quindi in funzione degli anni lavorati, della tipologia del contratto di lavoro (in particolare se part-time o full-time) e dei salari ricevuti – sia dalla struttura dei sistemi pensionistici e dai metodi di calcolo, sebbene, i sistemi pensionistici vengano considerati neutrali dal punto di vista di genere se la disciplina non prevede disposizioni differenziate per uomini e donne.

Tuttavia, con lo scopo di porre rimedio alle criticità del mercato del lavoro a carico delle lavoratrici, le riforme nell'ambito del sistema pensionistico che si sono succedute hanno introdotto alcuni regimi speciali per garantire maggiore flessibilità alle donne che escono dal mercato del lavoro, allo scopo di mitigare gli effetti delle condizioni di svantaggio in cui versano le lavoratrici rispetto alla loro pensione. Per quanto riguarda l'Italia, è da sottolineare quanto il passaggio dal sistema di calcolo retributivo, per natura più redistributivo, a quello contributivo, ispirato invece al principio di equità attuariale, abbia inciso in maniera negativa su chi ha un montante contributivo inferiore, quindi, per le motivazioni già menzionate, sulle donne. Infatti, dal 1995 in poi, la disparità pensionistica di genere è aumentata in termini assoluti (Abatemarco e Russolillo 2021).

La maggior parte degli interventi di riforma che individuano come beneficiarie le donne ha avuto come principale focus la riduzione dell'età di pensionamento. Questa finalità, che secondo alcuni autori sembra riconducibile all'intento del legislatore di intervenire in un'ottica compensatoria, rispetto



agli svantaggi subiti dalle donne durante l'età lavorativa<sup>30</sup> (Fornero e Monticone 2008; Jessoula 2022), ha tuttavia, come evidenziato da molti studi richiamati anche in sede parlamentare (Camera dei Deputati 2023), l'effetto di "ridurre il tempo in cui le donne possono versare i contributi per la pensione e risparmiare per la propria vecchiaia" (Rinaldi 2023).

È evidente come ridurre l'età di pensionamento, per le donne, comporti un periodo di versamento dei contributi inferiore, limitando le possibilità di carriera e l'incentivo per i datori di lavoro a investire nell'assunzione e nella formazione delle lavoratrici.

Infatti, questa tipologia di misure si traduce in un mantenimento, e non in un annullamento, delle disparità di genere: si prefigura un trattamento di favore, fissando un'età di pensionamento inferiore per le donne, giustificata dai maggiori carichi di cura delle donne all'interno della dimensione familiare, che comportano un lavoro che non è mai stato retribuito. Emerge, quindi, in modo evidente quanto la logica della compensazione a livello previdenziale derivi dalla divisione tradizionale del lavoro tra uomini e donne.

Il percorso verso una maggiore equità – del sistema previdenziale e del mercato del lavoro – si potrebbe concretizzare in modo più realistico tramite eventuali accrediti di contributi figurativi per periodi specifici di attività di cura, piuttosto che con misure ex post come la riduzione dell'età di pensionamento (Fornero e Monticone 2008).

Altre linee di intervento, suggerite in letteratura, propendono in primo luogo per l'introduzione di una flessibilità strutturale nell'età di pensionamento tramite diverse soluzioni di policy (ad esempio sul modello svedese), con età di pensionamento comprese tra i 62-63 e i 67-68 anni, a tutela della varietà delle esigenze individuali: chi decide di andare in pensione prima percepisce un trattamento pensionistico più basso, coloro che invece optano per un'età di pensionamento maggiore ottengono un importo più elevato.

Fondamentale sarebbe agire anche in un'ottica di rafforzamento dell'efficacia redistributiva del sistema pensionistico pubblico, in modo tale da garantire che, in presenza di età di pensionamento più basse, non vi sia un'automatica trasposizione in trattamenti pensionistici caratterizzati da un importo inadeguato (Jessoula 2022).

Per l'Italia, tra i provvedimenti emanati, occorre soffermarsi su Opzione donna. Introdotta nel 2004 con la Riforma Maroni e modificata nel 2019 con il decreto-legge n. 4, consiste in un trattamento pensionistico erogato esclusivamente su domanda delle lavoratrici che si trovano a soddisfare i requisiti indicati dalla normativa. In particolare, ad oggi, possono presentare richiesta le lavoratrici con un'età anagrafica di almeno 61 anni<sup>31</sup> e con un'anzianità contributiva di almeno 35 anni.

Queste lavoratrici ai fini dell'accesso alla pensione anticipata, con Opzione donna, devono tassativamente trovarsi in una delle seguenti condizioni nel momento della presentazione della domanda:

- avere una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74%;
- assistere da almeno sei mesi un convivente con disabilità grave ai sensi della legge n. 104 del 1992;
- essere dipendenti o essere state licenziate da imprese per cui è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> In merito, l'Italia è stata condannata con la sentenza del 13 novembre del 2008 dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea per aver previsto per i dipendenti pubblici età di pensionamento differenziate per uomini e donne, violando il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne a parità di lavoro.

<sup>31</sup> Il requisito anagrafico si riduce di un anno per ogni figlio, per un massimo di due anni.

<sup>32</sup> Di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.



È previsto, inoltre, un periodo di tempo che deve intercorrere tra la maturazione dei requisiti e la decorrenza del trattamento pensionistico, pari a 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e a 18 mesi per le lavoratrici autonome. Nonostante la maggiore flessibilità acquisita, il trattamento pensionistico previsto è oggetto di un ricalcolo, che avviene esclusivamente con metodo contributivo, indipendentemente dalla storia contributiva della beneficiaria. Ciò comporta una riduzione fino a un terzo dell'importo pensionistico.

Secondo gli ultimi dati forniti dal monitoraggio dell'Osservatorio Inps, nel primo trimestre del 2024, si è assistito a un vero e proprio crollo di domande di accesso alla misura di pensionamento anticipato prevista da Opzione donna, con una media di sole 425 domande al mese. Qualora il trend dovesse essere lo stesso per il resto del 2024, si arriverebbe a circa 5.000 pensioni liquidate con questa modalità, corrispondenti a meno della metà di quelle erogate nel 2023. La presenza di requisiti di accesso più stringenti riduce la platea delle potenziali aventi diritto, che si è infatti notevolmente ridotta. Nel 2019, il requisito di età anagrafica era inferiore a quello in vigore dal 2023: nel 2019, potevano fare domanda le lavoratrici dipendenti con 58 anni e le lavoratrici autonome con 59 anni di età (diversamente dai 61 anni di età anagrafica previsti dalla normativa vigente). Unitamente alla riduzione del 25-30% dell'importo del trattamento pensionistico dovuto al ricalcolo con metodo contributivo, l'inasprimento dei requisiti concernenti l'età anagrafica rende oggi Opzione donna un'alternativa meno appetibile rispetto al pensionamento per vecchiaia. Sembrerebbe, quindi, che l'evoluzione di questa politica non abbia riscosso molto successo tra le possibili beneficiarie. Per questo motivo si ipotizza una revisione dei requisiti e/o dell'intera policy già a partire dalla prossima legge di Bilancio.

La piena parità, in quanto diritto fondamentale, dovrebbe essere garantita in costanza di lavoro, al fine di rimuovere a monte le condizioni di svantaggio sul lavoro che danno origine alle disuguaglianze nell'età della pensione, predisponendo "misure attive a sostegno della lavoratrice, in grado di garantire l'effettiva realizzazione della parità di trattamento attraverso la contestuale – e non differita nel tempo – rimozione degli ostacoli che le donne possono incontrare nel corso della vita lavorativa" (Bozzao 2010).

A tal proposito, in Europa, un tentativo recente di mitigare le condizioni di svantaggio in cui versano le lavoratrici è rappresentato dalla direttiva dell'Unione europea del 10 maggio 2023, "volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione"<sup>33</sup>. In particolare, la direttiva, che deve essere recepita entro il 2026 dagli Stati membri, dispone, in merito al divieto di qualsiasi discriminazione rispetto alla retribuzione diretta o indiretta, il rispetto del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro e la trasparenza retributiva, tramite una maggiore applicazione del diritto alla parità di retribuzione. Rispetto a quest'ultimo punto, le misure sono indirizzate sia ai lavoratori e alle lavoratrici che ai datori di lavoro. I primi hanno il diritto di chiedere informazioni relative al livello retributivo medio delle categorie di lavoratori e lavoratrici che svolgono il loro stesso lavoro. I datori di lavoro, invece, sono tenuti a fornire annualmente tali informazioni ai propri dipendenti e a cooperare con i rappresentanti dei lavoratori, al fine di individuare e risolvere eventuali differenze retributive discriminatorie.

In Italia, invece, si è assistito nel 2020 alla presentazione di un documento della Camera dei Deputati,

---

<sup>33</sup> Si veda <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>.



contenente numerose "misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro".

In particolare, sono state proposte implementazioni alle normative già esistenti in molteplici ambiti, quali:

- sgravi contributivi;
- agevolazioni fiscali;
- rapporto situazione del personale maschile e femminile;
- congedo parentale;
- congedo di maternità;
- congedo di paternità obbligatorio e facoltativo;
- congedo per malattia figlio;
- agevolazioni al rientro al lavoro dalla maternità;
- equilibrio tra i sessi nelle società;
- premi di produzione;
- violenza di genere;
- sostegno alla natalità;
- ferie solidali;
- incentivi per l'imprenditoria femminile;
- promozione della formazione imprenditoriale e professionale;
- servizi per l'infanzia;
- sperimentazione del curriculum anonimo.

Inoltre, tra le finalità del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), si annovera l'attuazione di politiche volte a sostenere la ripresa sociale ed economica, tra cui si distinguono le finalità legate alla parità di genere e alle pari opportunità. Nello specifico, gli interventi previsti si concentrano nella Missione Inclusione e Coesione, con l'obiettivo di promuovere la piena ed equa partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, e nella Missione Istruzione e Ricerca, al fine di agire contro stereotipi di genere che penalizzano le prospettive formative e occupazionali delle donne (per esempio nel settore scientifico-tecnologico) (Esposito 2022).

Una delle priorità trasversali del PNRR è la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, che individua cinque ambiti di intervento: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere.

Si tratta di cinque indicatori su cui si basa il *Gender Equality Index*, calcolato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che misura le disparità di genere nell'Unione europea e nei singoli Stati membri.

In particolare, la categoria 'Lavoro' tiene conto di quanto l'accesso all'occupazione e a buone condizioni di lavoro sia effettivamente paritario tra uomini e donne, considerando inoltre la maggiore incidenza del lavoro a tempo parziale delle donne, la segregazione settoriale, la flessibilità del lavoro e le prospettive di carriera.

'Reddito' è invece una misura delle disuguaglianze di genere nell'accesso a risorse finanziarie, misurate attraverso due indicatori, entrambi espressi in termini di potere d'acquisto: il reddito medio



mensile da lavoro e il reddito netto medio, che comprende oltre al reddito da lavoro anche quello proveniente da pensioni, investimenti e sussidi.

La categoria 'Competenze' rileva le disuguaglianze di genere nei risultati scolastici, nella partecipazione all'istruzione e alla formazione, mentre 'Tempo' rappresenta la misura delle disuguaglianze di genere nell'allocazione del tempo dedicato alla cura e al lavoro domestico.

Infine, 'Potere' misura le disparità di genere nelle posizioni decisionali, in ambito politico, economico e sociale, esaminando la rappresentanza di uomini e donne nei parlamenti nazionali, nei consigli di amministrazione delle maggiori società nazionali quotate in borsa e nelle organizzazioni che finanziano la ricerca.

Nel 2023, per l'Italia, è stato calcolato un *Gender Equality Index* pari a 68.2 su un massimo di 100 punti. Tra gli obiettivi della Strategia nazionale per la parità di genere, vi è quello di guadagnare 5 punti nella classifica del *Gender Equality Index* dell'EIGE, entro il 2026<sup>34</sup>.

Tuttavia, sebbene la priorità di genere sia una finalità trasversale, si registra un'assenza di missioni specifiche e una scarsità di azioni indirizzate direttamente all'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro (Esposito 2022).

---

<sup>34</sup> Per ulteriori dettagli si veda <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>.



## 4. CONSIDERAZIONI FINALI

Il tasso di sostituzione e il grado di copertura del trattamento pensionistico futuro dipendono dalle condizioni attuali del mercato del lavoro. Un mercato del lavoro fortemente segmentato, caratterizzato da carriere lavorative e retribuzioni povere e discontinue, produce disuguaglianze intergenerazionali. La scarsa quantità e qualità dell'occupazione femminile in Italia, in particolare, condurrà a disparità del trattamento pensionistico futuro nella misura in cui produce disparità contrattuali e retributive di genere nel mercato del lavoro di oggi.

In Italia si registra un tasso di occupazione femminile tra i più bassi d'Europa, inferiore di più di dieci punti percentuali rispetto alla media dell'Unione europea, nonostante negli scorsi decenni l'occupazione femminile sia cresciuta molto di più rispetto a quella maschile, sia nella componente del lavoro dipendente sia di quello autonomo. La situazione è particolarmente grave nel Mezzogiorno d'Italia, dove solo un terzo della popolazione femminile lavora. I dati raccontano una lunga storia di lavoro precario, discontinuo e a orario ridotto della componente femminile dell'occupazione, in Italia.

In particolare, la diffusione dell'occupazione part-time ha interessato in maggior misura la popolazione femminile. La letteratura utilizza il termine 'part-time involontario', per descrivere il fenomeno discriminatorio nei confronti delle lavoratrici per le quali il contratto di lavoro part-time rappresenta un'imposizione del datore di lavoro o una scelta condizionata dalle necessità di cura familiare. Ne consegue un rischio povertà per la popolazione femminile del 3,2% più alto rispetto alla popolazione maschile.

In risposta al progressivo invecchiamento della popolazione, si è assistito a una transizione dei sistemi pensionistici da un'ottica di solidarietà intergenerazionale a una logica assicurativa/finanziaria, fondata sul versamento di contributi obbligatori durante l'età lavorativa, volti a garantire un flusso di reddito per il periodo di inattività futuro dei lavoratori. Da questo deriva, nel sistema attuale, un rendimento pensionistico che è direttamente proporzionale ai contributi versati e inversamente proporzionale alla vita residua dell'individuo, con un'aspettativa di vita che, per le donne, si stima più elevata.

Il divario di genere nel sistema pensionistico italiano si concretizza in una crescita dell'età media di pensionamento delle donne e in redditi pensionistici minori, risultato del gap di condizione occupazionale e salariale accumulato durante l'età lavorativa, che si traduce in contribuzioni basse e non continuative, alla base del calcolo dei trattamenti pensionistici.

La maggiore aspettativa di vita a fronte di minori contributi versati impone dunque un'attenzione specifica al tema del trattamento pensionistico delle donne.

La maggior parte degli interventi di riforma realizzati in Italia che individuano come beneficiarie le donne hanno avuto come principale focus la riduzione dell'età di pensionamento. L'intento del legislatore sembra orientato a un'ottica compensatoria, rispetto agli svantaggi subiti dalle donne durante l'età lavorativa. È tuttavia evidente come ridurre l'età di pensionamento per le donne comporti un periodo di versamento dei contributi inferiore. Di fatto, finisce col limitare ulteriormente le possibilità di carriera lavorative delle donne e riduce l'incentivo per i datori di lavoro a investire nelle lavoratrici, alimentando il circolo vizioso che determina il trattamento pensionistico più basso per le donne.

Tutto ciò evidenzia la necessità di misure mirate che tengano conto delle sfide specifiche affrontate dalle donne, intervenendo non tanto a posteriori – inserendosi quindi nel processo evolutivo del sistema pensionistico – bensì agendo direttamente sulle disparità in essere durante l'età lavorativa precedente a quella di pensionamento.



In generale, la questione della cura nella sfera familiare – che include sicuramente la cura dei figli, ma più in generale di tutti i familiari, principalmente ancora a carico delle donne – influenza maggiormente la loro vita lavorativa (di cui uno dei tratti distintivi è il maggiore ricorso al part-time rispetto agli uomini, allo scopo di dedicarsi alla cura di familiari). Risulta quindi evidente quanto sia importante che il lavoro femminile rientri in una traiettoria di pari opportunità: in una prospettiva sociale e politica, ad esempio, promuovendo un'equa condivisione del lavoro di cura non retribuito tra uomini e donne e modificando attitudini e comportamenti maschili. Risulta certamente essenziale l'incremento di servizi a sostegno delle famiglie, quelli dedicati sia alla prima infanzia, sia alla disabilità e ad altre situazioni di fragilità, soprattutto in virtù del progressivo processo di invecchiamento della popolazione (Inapp *et al.* 2024).

La piena parità, in quanto diritto fondamentale, dovrebbe quindi essere garantita in costanza di lavoro, al fine di rimuovere a monte le condizioni di svantaggio sul lavoro che danno origine alle disuguaglianze, non solo di genere, nell'età della pensione. La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 sembra muoversi, agendo trasversalmente su tutte le dimensioni, in questa direzione. La strategia, se considerata insieme con le "Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro", che invece indicano interventi e misure specifiche, delinea un traguardo per giungere a un miglioramento delle condizioni di svantaggio in cui versano le lavoratrici che appare oggi meno distante di ieri.





## BIBLIOGRAFIA

- Abatemarco A., Russolillo M. (2021), *The Dynamics of the Gender Gap at Retirement in Italy: Evidence from SHARE*, Pensions Institute Discussion Paper n.2105, London, City of University of London
- Aprile R. (2011), Differenze di genere nel sistema pensionistico pubblico: un'analisi delle prospettive di medio-lungo periodo, *Economia e Lavoro*, 45, n.3, pp.71-93
- Borella M., Fornero E. (2002), Le donne e il sistema previdenziale italiano: dalla protezione sociale all'assicurazione, *Sistema Previdenza*, 19, n.208, pp.2-17
- Bozzao P. (2010), Le questioni di genere nella protezione sociale del lavoro discontinuo, *Lavoro e diritto*, 24, n.3, pp.399-424 <DOI 10.1441/32524>
- Camera dei Deputati (2023), *Atti Parlamentari*, Atti di controllo e di indirizzo, XIX legislatura, Allegato B ai resoconti, seduta dell'8 maggio 2023, p.3023
- Covip (2022), L'evoluzione del sistema pensionistico in Italia, *Covip.it*, aprile
- De Luigi N., Rizza R., Santangelo F. (2016), Il traguardo è lontano e l'arrivo in salita: donne e pensioni in Italia, *Stato e mercato*, 108, n.3, pp.451-482 <DOI 10.1425/85090>
- Esping-Andersen G. (1990), *Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton NJ, Princeton University Press
- Esposito M. (a cura di) (2022), *Gender Policies Report 2022*, Roma, Inapp
- Fornero E., Monticone C. (2008), Lo spunto per dire addio a tutele fittizie, *Il Sole 24ore*, 14 novembre
- Giorgi C., Pavan I. (2021), *Storia dello Stato sociale in Italia*, Bologna, il Mulino
- Inapp, Bergamante F., Luppi M. (a cura di) (2024), *Rapporto Plus 2023 Osservare le traiettorie del mercato del lavoro*, Roma, Inapp
- Isfol, Deidda M. (a cura di) (2011), *Lisbona 2000-2010 Rapporto di monitoraggio Isfol sulla Strategia europea per l'occupazione*, I libri del Fondo sociale europeo n.151, Roma, Isfol
- Isfol, Rustichelli E. (a cura di) (2010), *Rompere il cristallo I risultati di un'indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere in Italia*, I libri del Fondo sociale europeo n.142, Roma, Isfol
- Isfol, Rustichelli E. (a cura di) (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazione e diritto alla parità di trattamento*, I libri del Fondo sociale europeo, Roma, Isfol
- Istat (2023), *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali Anno 2022*, Statistiche Report, 6 ottobre
- Jessoula M. (2022), *Donne e pensioni: il "gender gap" falso mito della previdenza in Italia?*, Nota n.8, Reggio Emilia, Osservatorio internazionale per la Coesione e l'Inclusione Sociale
- Krugman P. (2009), *Il ritorno dell'economia della depressione e la crisi del 2008*, Milano, Garzanti
- Manow P. (2022), Models of the Welfare State, in Beland D., Morgan K.J., Obinger H., Pierson C. (eds.) *The Oxford Handbook of the Welfare State*, Oxford UK, Oxford University Press, pp.787-802
- Mencarini L., Vignoli D. (2018), *Genitori cercasi: l'Italia nella trappola demografica*, Milano, Egea
- Mulè R., Rizza R. (2023), *Gendering the Political Economy of Labour Market Policies*, London New York, Routledge Taylor & Francis Group
- OECD (1994), *The Oecd Jobs Study*, Facts, Analysis, Strategies, Paris, OECD Publishing
- Orloff A.S., Laperrière M. (2021), Gender, in Beland D., Morgan K.J., Obinger H., Pierson C. (eds.) *The Oxford Handbook of the Welfare State*, Oxford UK, Oxford University Press, pp.346-363



- Rinaldi A. (2023), *Le signore non parlano di soldi Quanto ci costa la disparità di genere?*, Milano, Fabbri
- Sen A. (1999), *Development as freedom*, Oxford, Oxford University Press
- Spataro L. (2019), Previdenza, in Balestrino A., Galli E., Spataro L., *Scienza delle finanze*, Mappano TO, Utet Università
- Zoppoli L. (2015), Contratto a tutele crescenti e altre forme contrattuali, *Diritti Lavoro Mercati*, n.1, pp.11-38

ISSN 2533-2996



ISBN 978-88-543-0343-0