

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO
RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

11.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 10 FEBBRAIO 2016

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE **CESARE DAMIANO**

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Audizione della dottoressa Anna Cristina D'Addio, economista, esperta in politiche pensionistiche presso la Divisione delle Politiche sociali della Direzione Impiego, lavoro e affari sociali dell'OCSE:	
Damiano Cesare, <i>Presidente</i>	3	Damiano Cesare, <i>Presidente</i>	9, 14, 15
INDAGINE CONOSCITIVA SULL'IMPATTO IN TERMINI DI GENERE DELLA NORMATIVA PREVIDENZIALE E SULLE DISPARITÀ ESISTENTI IN MATERIA DI TRATTAMENTI PENSIONISTICI TRA UOMINI E DONNE		D'Addio Anna Cristina, <i>Economista, esperta in politiche pensionistiche presso la Divisione delle Politiche sociali della Direzione Impiego, lavoro e affari sociali dell'OCSE</i>	9, 15
Audizione della dottoressa Antonietta Mundo, esperta in materia statistica e attuariale:		Gnecchi Marialuisa (PD)	15
Damiano Cesare, <i>Presidente</i>	3, 6, 8, 9	ALLEGATI:	
Di Salvo Titti (PD)	9	<i>Allegato 1:</i> Documento depositato dalla dottoressa Antonietta Mundo, esperta in materia statistica e attuariale	17
Gnecchi Marialuisa (PD)	7, 8	<i>Allegato 2:</i> Documento depositato dalla dottoressa Anna Cristina D'Addio, economista, esperta in politiche pensionistiche presso la Divisione delle Politiche sociali della Direzione Impiego, lavoro e affari sociali dell'OCSE	37
Mundo Antonietta, <i>esperta in materia statistica e attuariale</i>	3, 6, 7, 9		

N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: Partito Democratico: PD; Movimento 5 Stelle: M5S; Forza Italia - Il Popolo della Libertà - Berlusconi Presidente: (FI-PdL); Area Popolare (NCD-UDC): (AP); Sinistra Italiana-Sinistra Ecologia Libertà: SI-SEL; Scelta Civica per l'Italia: (SCpl); Lega Nord e Autonomie - Lega dei Popoli - Noi con Salvini: (LNA); Democrazia Solidale-Centro Democratico (DeS-CD); Fratelli d'Italia-Alleanza Nazionale: (FdI-AN); Misto: Misto; Misto-Alleanza Liberalpopolare Autonomie ALA-MAIE-Movimento Associativo Italiani all'Estero: Misto-ALA-MAIE; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling; Misto-Partito Socialista Italiano (PSI) - Liberali per l'Italia (PLI): Misto-PSI-PLI; Misto-Alternativa Libera-Possibile: Misto-AL-P; Misto-Conservatori e Riformisti: Misto-CR; Misto-USEI (Unione Sudamericana Emigrati Italiani): Misto-USEI.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
CESARE DAMIANO

La seduta comincia alle 15.05.

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati e la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati.

Audizione della dottoressa Antonietta Mundo, esperta in materia statistica e attuariale.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne, l'audizione della dottoressa Antonietta Mundo, esperta in materia statistica e attuariale.

Nel ringraziare la nostra ospite per la sua partecipazione all'audizione odierna, le do la parola, segnalandole che la Commissione ha a disposizione per l'audizione circa 25 minuti. Lascerei, quindi, spazio alla relazione per circa 15 minuti, per poi passare a brevi quesiti dei componenti della Commissione e alla conseguente replica della dottoressa Mundo, a cui cedo immediatamente la parola.

ANTONIETTA MUNDO, *esperta in materia statistica e attuariale*. Grazie, Presidente. Ringrazio la Commissione per l'invito. Aiutandomi con le *slide* proiettate

sullo schermo e che lascio agli atti della Commissione, vorrei iniziare focalizzando l'attenzione su un aspetto che riguarda le donne, la maternità e, di conseguenza, la natalità.

I primi due grafici contenuti nella presentazione rappresentano la popolazione italiana, sulla sinistra i maschi e sulla destra le femmine, a distanza di trentatré anni, ovvero nel 1982 e nel 2015. Si possono vedere le due denatalità, dovute alla Prima guerra mondiale e alla Seconda guerra mondiale. Invece, nella parte inferiore del grafico abbiamo un'espansione, la generazione dei *baby boomers* degli anni Sessanta.

In sostanza, trentatré anni dopo sono spariti gli effetti della denatalità della Prima guerra mondiale; si vedono tra i pensionati i nati nella Seconda guerra mondiale e i *baby boomers* sono diventati ormai dei cinquantenni.

Il tasso di natalità italiana scende. Dopo la Prima guerra mondiale, nel 1920, la natalità era del 32 per mille; oggi è scesa dal 9,8 per mille del 2008 all'8,3 per mille del 2014, con un calo molto significativo.

I successivi due grafici riguardano, invece, le proiezioni al 2065, sulla base delle proiezioni Istat 2011-2065. Vediamo che in questi ultimi cinque anni c'è stata una denatalità, dovuta alla crisi che ha eroso la base della piramide dell'età al 2015, che continua a decrescere nell'età dei più giovani.

Un altro grafico, invece, illustra la piramide dell'età dei pensionati al 2011. A questo proposito, non avevo dati più puntuali. Comunque, possiamo dire che la situazione è abbastanza stabile. Le donne sono di più e decrescono più lentamente degli uomini nelle età più elevate.

Nel terzo trimestre 2015, il tasso di disoccupazione totale era del 10 per cento per i maschi e dell'11,4 per le femmine. Il tasso di disoccupazione giovanile era del 34 per cento per i maschi e del 37 per cento delle femmine.

Tra i giovani con laurea o diploma *post laurea*, il tasso di disoccupazione è del 14,1 per cento per gli uomini e del 31,6 per cento per le donne. Sono sempre più numerosi i giovani italiani che si trasferiscono all'estero, pertanto aumentano gli espatri e diminuiscono i rientri. I giovani studiano in Italia, ma lavorano, contribuiscono e fanno figli in altri Paesi. Diminuisce anche la dimensione della famiglia; mancano i fratelli e i nonni, che lavorano più a lungo per l'aumento dell'età pensionabile, quindi la rete di parentela si modifica e offre meno aiuto.

Dal 2008, come in Europa, siamo in una fase di denatalità strutturale, a cui si aggiungono gli effetti negativi della congiuntura sfavorevole. Sono meno numerose le donne in età feconda (15-49 anni), le quali fanno figli sempre più tardi.

Le *baby boomers* sono ormai cinquantenni, quindi sono uscite dalla fase feconda. Le donne fino a 30 anni, nate tra il 1985 e il 2000, sono poco più della metà (4,9 milioni) delle donne con oltre 30 anni, nate tra il 1966 e il 1984 (8,5 milioni). Le donne sotto i 15 anni, cioè la prossima generazione fertile, sono ancora meno (4,1 milioni).

Nel 2014 la speranza di vita alla nascita aumenta: 80,28 anni per i maschi e 84,99 anni per le femmine. A 67 anni la speranza di vita è di 84,34 anni per gli uomini e 87,58 per le femmine.

Questo incide sulla sostenibilità del sistema previdenziale. Nel sistema pensionistico a ripartizione esiste una relazione tra equilibrio del sistema e dinamica demografica (fecondità, mortalità e migrazione), componente socioeconomica relativa all'andamento del mercato del lavoro (occupati, disoccupati, lavoro nero, evasione contributiva e fiscale, fenomeni migratori e dinamiche retributive) e andamento ed evoluzione della spesa pensio-

nistica, ovvero il numero dei pensionati per importo medio del reddito pensionistico.

Questo ultimo indicatore può essere rappresentato anche come il rapporto tra la spesa e le entrate. La spesa è data dal numero dei pensionati moltiplicato per la pensione media. Tale prodotto è quindi diviso per il numero degli occupati moltiplicato per la retribuzione media.

Fino a oggi, tutte le riforme hanno agito sul numeratore del rapporto, ovvero sui pensionati, per ridurre il numero attraverso l'elevazione dell'età per l'accesso al pensionamento, e sulla pensione media, introducendo meccanismi di perequazione delle pensioni, contributi di solidarietà e vari altri sistemi che riducono l'importo della pensione. In sostanza, si è cercato di diminuire il numeratore del rapporto.

Adesso, invece, bisognerebbe intervenire sul denominatore, perché se si rinnovano i contratti la retribuzione media aumenta, quindi aumentano anche i contributi versati dagli occupati. Pertanto, andrebbe diminuita la disoccupazione per aumentare, appunto, gli occupati.

Oggi siamo ancora fortunati perché abbiamo una riserva di occupati da utilizzare (i disoccupati, appunto) ma in futuro, quando la denatalità avrà prodotto i suoi effetti negativi, mancheranno fisicamente gli occupati, cioè ci saranno strutturalmente meno occupati che pagano i contributi.

Dalla *slide* successiva si evince che, se aumenta l'aliquota di equilibrio, il sistema previdenziale entra in crisi perché aumentano la speranza di vita, l'invecchiamento della popolazione, l'età e le anzianità legali basse e le uscite anticipate, tutti fattori non favorevoli a mantenere l'equilibrio del sistema, come anche il tasso di rivalutazione delle pensioni più elevato del tasso di crescita dei salari.

Hanno effetti negativi anche la bassa natalità, l'alta disoccupazione, l'emigrazione, l'espulsione anticipata dei lavoratori anziani (perché si pagano più pensioni), le retribuzioni più basse, il blocco dei rinnovi contrattuali, gli sgravi contributivi a carico

del bilancio INPS e non della fiscalità. Qui alludo alla legge di stabilità 2015, che pone gran parte degli sgravi triennali previsti in favore dei datori di lavoro a carico dell'INPS.

Invece, hanno effetti positivi sul sistema pensionistico a ripartizione un numero inferiore di pensionati a seguito dell'introduzione di età e anzianità legali più elevate, l'alta emigrazione attiva (cioè, l'emigrazione di lavoratori attivi), l'alta natalità, il tasso di attività elevato, la bassa disoccupazione giovanile e il trattenimento al lavoro dei lavoratori anziani. Tali fattori, infatti, si traducono tutti in un aumento dei contributi versati. Hanno effetti positivi, inoltre, i rinnovi contrattuali, che pure aumentano i contributi, e le politiche di emersione, dal momento che c'è molto lavoro nero.

Ora passo rapidamente ad analizzare l'andamento dei congedi obbligatori e facoltativi usufruiti dalle donne, per la maggior parte utilizzati da lavoratrici dipendenti (soprattutto i congedi parentali).

È stata esaminata una generazione di lavoratrici (289.381 donne) che sono andate in maternità. Dalla *slide* si vede come esse utilizzano i congedi parentali nell'arco dei primi quattro anni di vita del bambino. Il picco di utilizzo è al secondo anno di vita del bambino (49 per cento), mentre nel primo anno è al 41 per cento e poi, ovviamente, l'utilizzo del congedo decresce.

La stessa generazione di lavoratrici è stata seguita entro quattro anni dalla maternità. Dalla *slide* si può vedere che un quarto delle donne abbandona il lavoro entro i quattro anni successivi al parto. La *slide* successiva evidenzia, poi, come si modifica l'età in cui si va in maternità. È in crescita la classe di età 35-39 anni, mentre diminuiscono le età più giovani.

Sorvolo, dato il tempo limitato a mia disposizione, sulla *slide* relativa alla spesa per maternità riferita al 2011,- che può essere comunque aggiornata dall'INPS, visto che ho usato dati un po' vecchi.

La durata media del congedo parentale è di diciotto settimane. Mediamente, nell'anno 2011 l'imponibile previdenziale

delle lavoratrici dipendenti in maternità è stato pari a 10.232 euro annui. Pertanto, il costo medio complessivo di 18 settimane di congedo al 30 per cento è di 1.063 euro lordi.

In sostanza, la lavoratrice rinuncia, in media, a 2.479 euro, pari al 70 per cento della retribuzione, e dovrebbe riscattare, su domanda, l'importo di medio di 818 euro.

Dal 2013, in alternativa al congedo parentale — ho fatto una ricognizione di tutti gli istituti previdenziali relativi alla maternità e devo dire che è stato un lavoro abbastanza complesso — sono previsti assegni di maternità dello Stato, pari a 2.082 euro; assegni di maternità dei comuni, pari a 1.694 euro, se le donne non lavorano; assegni ai nuclei familiari con tre figli a carico dei comuni, pari a 1.837 euro; assegni triennali di sostegno alla natalità e il più recente «*bonus bebé*», pari a 1.920 euro, per redditi fino a 7.000 euro, e a 960 euro, per redditi fino a 25.000 euro. Inoltre, ci sono gli assegni al nucleo familiare dei lavoratori dipendenti, il cui importo, nel tempo, è molto diminuito.

Oggi, le cosiddette «*donne millennials*», cioè le donne della generazione nata a cavallo tra il secolo scorso e quello attuale, sono protagoniste per la maternità.

Direi che il quadro demografico è preoccupante. Nel lungo periodo è a rischio la sostenibilità del sistema previdenziale per una possibile futura mancanza strutturale degli occupati. Occorrerebbe, dunque, prioritariamente convogliare risorse per incrementare la natalità, utilizzando o riattivando quel Fondo per il finanziamento di politiche sociali familiari e la non autosufficienza, di cui all'articolo 22-ter del decreto-legge n. 78 del 2009, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 102 del 2009.

Per la funzione «*famiglia e figli*», nel 2012 l'Italia ha speso il 4,2 per cento del totale della spesa per protezione sociale ed è penultima nella graduatoria europea. La media europea è, infatti, pari all'8,4 per cento del totale della spesa per protezione

sociale. I Paesi che hanno la spesa più alta sono Lussemburgo e Ungheria, rispettivamente, con il 16,2 per cento e il 12,3 per cento del totale della spesa; ultimi in graduatoria sono i Paesi Bassi con il 3,5 per cento.

Per esempio, si potrebbero migliorare e razionalizzare i servizi alle famiglie; offrire asili nido pubblici gratuiti e *voucher babysitter* per un anno, utilizzabili fino a 3 anni di vita del bambino; ampliare la platea delle madri beneficiarie, che per ora sono solo quelle poverissime; semplificare e razionalizzare la normativa relativa a incentivi, assegni, *bonus*, *voucher*; snellire gli adempimenti burocratici necessari (sono previsti 90 giorni di tempo per la presentazione delle domande, quindi le donne, spesso, perdono questi benefici proprio a causa della burocrazia).

Suggerirei, poi, di aumentare ulteriormente gli assegni familiari. Quelli in vigore negli anni Sessanta che, incrementando il reddito familiare in modo significativo, incentivavano le famiglie a fare i figli.

Ancora, si dovrebbero migliorare gli orari del doposcuola, prolungandoli con attività sportive complementari; offrire centri estivi gratuiti, trasporto scolastico gratuito per tutte le età, compresi i nidi, e sgravi fiscali consistenti per le retribuzioni delle lavoratrici e uno sgravio contributivo per l'azienda per tre anni, se la lavoratrice dipendente madre lavora.

In pratica, gli sgravi, dati a pioggia, dovrebbero essere invece convogliati sulle donne che hanno figli, cosa che incrementerebbe il lavoro femminile e invoglierebbe le aziende ad assumere le donne che hanno figli.

Inoltre, proprio a fronte dell'elevazione dell'età di pensionamento delle donne, bisognerebbe prevedere un coefficiente di trasformazione in rendita riferito a un'età maggiore di un anno per ogni figlio avuto, come già previsto per il calcolo contributivo, fino a un massimo di tre o cinque coefficienti superiori all'età posseduta all'accesso al pensionamento, sulla base della valutazione dei costi.

PRESIDENTE. Autorizzo la pubblicazione della documentazione depositata, in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato 1*). Se non ci sono domande, può continuare ancora per qualche minuto.

ANTONIETTA MUNDO, *esperta in materia statistica e attuariale*. Nella documentazione depositata, ho analizzato due studi sull'atteggiamento delle donne nei confronti della pensione, ma non avendo il tempo per illustrarli, potrete approfondire voi, dal momento che ne ho indicato i riferimenti.

Ho poi presentato un caso di specie, quello dell'INPS, relativo a 31.182 dipendenti, da cui risulta come la carriera nelle classi apicali sia riservata agli uomini e non alle donne. All'assunzione, le donne erano più numerose rispetto agli uomini, ma, dopo anni di carriera, gli uomini dirigenti sono i due terzi, le donne un terzo e le professioniste donne sono la metà degli uomini.

Il grafico successivo, riguardante il reddito pensionistico di uomini e donne, è abbastanza intuitivo.

Inoltre, ho evidenziato gli effetti combinati dell'innalzamento dell'età pensionabile disposto dalla « riforma Fornero » e della revisione nel 2016 dei coefficienti di trasformazione del montante contributivo. Praticamente, dalla *slide* si vede che dal fatto che le donne debbano aspettare 22 mesi in più rispetto a prima per poter andare in pensione discende almeno un aspetto positivo, in quanto il coefficiente è incrementato del 4,09 per cento rispetto al vecchio coefficiente corrispondente a 63 anni e 9 mesi (5, 218 per cento).

Se aspettano altri dodici mesi per accedere al pensionamento, l'incremento complessivo è del 7 per cento perché l'effetto combinato della permanenza e dei nuovi coefficienti favorisce le donne, mentre gli uomini hanno un decremento dello 0,99 per cento in relazione al fatto che i nuovi coefficienti del 2016 sono meno favorevoli.

Ancora, nella *slide* successiva sono evidenziate alcune problematiche.

Per quanto riguarda le pensioni di vecchiaia, sulla base della normativa vigente, se non si raggiunge un importo di pensione pari almeno a 1,5 volte l'assegno sociale bisogna rimanere al lavoro fino a settanta anni (adesso il limite è di settanta anni e sette mesi), ma si potrebbe prevedere una norma che, per chi voglia comunque accedere al pensionamento, consenta di prendere l'assegno alla stessa età in cui la disciplina vigente prevede l'accesso all'assegno sociale, ovvero, dal 2018, sessantasei anni e sette mesi.

Sui superstiti, ho inserito nella medesima *slide* una stima — non so se la Commissione ne era già in possesso — fatta nel 2013 sugli effetti dell'eventuale abolizione delle percentuali di abbattimento dell'aliquota di reversibilità, che può essere aggiornata dall'INPS.

Vorrei sottolineare che la funzione superstiti è contribuita. C'è, infatti, un contributo *ad hoc* per la probabilità di lasciare famiglia, quindi non è una pensione assistenziale, come molti dicono, ma, appunto, una pensione contribuita.

Un altro aspetto affrontato nella *slide* riguarda gli uomini. C'è una disparità nei confronti degli uomini, che accedono di più al pensionamento per anzianità. Infatti, i commi da 707 a 709 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 (legge di stabilità 2015) prevedono un doppio calcolo per chi accede al pensionamento con anzianità superiori a quelle legali, ovvero quarantuno anni e dieci mesi, quarantadue anni e dieci mesi o, nel sistema previgente, quaranta anni.

Questa norma è veramente iniqua perché penalizza chi rimane al lavoro anche una settimana in più rispetto a queste anzianità, in quanto il suo trattamento pensionistico risulta inferiore a quello di un collega con la stessa retribuzione e le stesse caratteristiche. Ecco, questo è veramente iniquo. Non è possibile una cosa del genere.

Per quanto riguarda la disciplina delle ricongiunzioni, che prevede il versamento di una riserva matematica per la maggior quota di pensione, con riferimento a ciascuna gestione si potrebbe fare un calcolo

pro quota, in modo che ogni gestione potrà erogare la sua quota, sia pure piccola, di pensione, cosa veramente equa. Questo consentirebbe, peraltro, di unificare tutta la miriade di gestioni dell'INPS, che, per di più, comportano spese per comitati, personale che deve fare i bilanci, e via dicendo. Invece, questa proposta — ripeto — potrebbe risolvere il problema.

C'è, poi, il problema degli esuberanti della pubblica amministrazione a cui si applicano le norme regolamentari che prevedono il pensionamento di vecchiaia al compimento dei 65 anni, mentre per i lavoratori del settore privato è possibile accedere al pensionamento anche a età più elevate. Quindi, queste norme regolamentari andrebbero abolite per armonizzare la disciplina, altrimenti si crea confusione.

Ancora, si dovrebbe unificare l'età per l'accesso alla pensione anticipata, oggi pari a quarantuno anni e 10 mesi e a quarantadue anni e 10 mesi, a seconda se si è donne o uomini. Credo, peraltro, che anche l'Unione europea si stia muovendo a causa di questa disparità di trattamento tra uomini e donne, per cui sarebbe meglio accedere al pensionamento tutti alla medesima età, o a quarantadue anni e 10 mesi o a quarantuno anni e 10 mesi.

MARIALUISA GNECCHI. (*fuori microfono*) La proposta del presidente dell'INPS, Boeri, è interessante.

ANTONIETTA MUNDO, *esperta in materia statistica e attuariale*. L'ultima *slide* riguarda tale aspetto. Nella tabella A della sua proposta, Boeri ha rideterminato tutte le età di pensionamento per vecchiaia per decorrenze anteriori al 1° gennaio 2010, sulla base degli incrementi della speranza di vita intervenuti nel tempo, individuando le età che potremmo chiamare *pivot*. In realtà, lui le chiama «normali» o «giuste», ma è molto equivoco quando, in occasione di convegni, parla di queste età, perché non le definisce mai inventate *ex novo*.

A ogni modo, partendo dal 2010 a ritroso, si decurtano i mesi di speranza di vita fino ad arrivare a coloro che hanno

avuto accesso al pensionamento nel 1974, quindi fino ai vecchietti, cioè ai quasi novantenni.

La riga blu del grafico rappresenta le età legali degli uomini; quelle delle donne sono la riga rosa: sono abbastanza parallele, ma poi si incrociano negli ultimi anni perché sale bruscamente l'età pensionabile della donna. La riga nera corrisponde ai 57 anni, prima dei quali l'INPS non prevede coefficienti, quindi Boeri non può punire ulteriormente.

Tra la riga rossa e quella nera ci sono le penalizzazioni. Come si vede, la proposta penalizza soprattutto le donne, in quanto una persona che ha avuto accesso alla pensione all'età legale di vecchiaia in vigore all'epoca viene penalizzata oggi perché la sua pensione dura troppo.

Tra l'altro, questo non è neanche equo nei confronti delle pensioni più alte perché se un magistrato è acceduto al pensionamento a settanta anni non è penalizzato perché sta sopra la riga rossa, che corrisponde a sessantasei anni e sette mesi. Del resto, non è neanche equo nei confronti delle pensioni più basse.

Insomma, è una questione di tecnica attuariale.

La proposta ricalca sostanzialmente uno studio fatto da un altro ricercatore, Nicola Salerno, che trovate su *internet*. Tuttavia, Nicola Salerno ha previsto anche età *pivot* per le anzianità e ha scontato l'effetto Gruber-Wise, ovvero la tassa occulta che grava su coloro che restano al lavoro più di quaranta anni, in quanto pagano annualità di contributi ai quali non corrispondono nuove annualità di pensioni. Ecco, questa è una tassa occulta, ma Boeri non premia neanche quelli che accedono al pensionamento ad età più alte di quelle legali.

PRESIDENTE. Do la parola ai colleghi che intendano porre quesiti o formulare osservazioni.

MARIALUISA GNECCHI. Ho promesso di non fare domande proprio per dare tutto il tempo alla dottoressa Mundo. Mi piacerebbe, però, che rimanesse agli atti

della Commissione che avevamo già visto tutti su *internet* che la proposta di Boeri prendeva spunto da quella di qualcun altro, che, anzi, era anche migliore. Vale, quindi, la pena di sottolinearlo.

Ringraziamo la dottoressa per l'audizione. Sull'abolizione del doppio calcolo del comma 707 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, ricordo che ci siamo opposti al suo inserimento nella legge di stabilità 2015. Siamo, infatti, convinti che sia stato sbagliato. Dobbiamo, però, ringraziare Gian Antonio Stella e Sergio Rizzo, per i loro articoli sul *Corriere della Sera* pubblicati durante l'esame del disegno di legge di stabilità in cui si diceva che questo doppio calcolo sarebbe servito per evitare le pensioni d'oro. Ovviamente, è un'idiozia pensata da gente che non ha mai liquidato una pensione in vita sua, mentre beneficerà delle pensioni dell'INPGI, sicuramente più favorevoli di quelle dell'INPS.

Per quanto riguarda le ricongiunzioni onerose, noi sosteniamo il *pro quota* dall'agosto 2010, quindi siamo felici di avere il suo appoggio.

Nella tabella relativa alle problematiche della disciplina vigente, non notiamo — lo suggerisco per altri eventuali lavori — l'indicazione della necessità dell'eliminazione del comma 7 dell'articolo 24 del decreto-legge n. 201 del 2011, proprio perché, se si mantiene il vincolo per le pensioni contributive del raggiungimento di un importo pari a 1,5 volte l'assegno sociale, le donne saranno costrette ad andare in pensione a settanta anni.

Ci tengo a sottolinearlo, perché stiamo conducendo questa indagine conoscitiva proprio per riuscire a correggere le distorsioni esistenti e mettere in evidenza le contraddizioni. In questo senso, la sua relazione ci è utile, ma suggerisco questa aggiunta perché teniamo molto che venga eliminato anche quell'errore.

Rispetto al resto, siamo assolutamente convinti che si debba riconoscere alle donne una contribuzione figurativa rispetto al doppio, triplo, quadruplo e quintuplo lavoro che svolgono.

Il Servizio studi della Camera ha preparato un *dossier* in cui confronta la disciplina delle contribuzioni figurative di Francia, Germania e Gran Bretagna, *dossier* che riassumeremo nel documento finale dell'indagine conoscitiva.

Pensiamo che tutta la scorsa legislatura sia stata contro le donne. Peraltro, anche i dati relativi ai dipendenti dell'INPS servono a dimostrare come anche un ente che dovrebbe essere particolarmente sensibile alle questioni relative a retribuzione, contribuzione e, quindi, pensione, utilizzi tutti e due gli strumenti più svantaggiosi nei confronti delle proprie dipendenti, quello proprio del settore pubblico (limite ordinamentale) e quello del settore privato (assicurazione generale obbligatoria).

Ecco, dispiace perché dall'ente più bello del mondo ci saremmo aspettati un'attenzione maggiore nei confronti delle donne. Sappiamo, però, che negli ultimi anni non è più l'ente più bello del mondo, ma è caduto in disgrazia, anche con noi della Commissione lavoro.

PRESIDENTE. Prego, onorevole Di Salvo.

TITTI DI SALVO. Grazie, presidente.

Siccome la dottoressa Mundo sottolineava la difficoltà di ricostruire la normativa vigente, dando anche consigli al legislatore per il suo riordino, vorrei approfittare per ricordare che c'è una novità nella legge n. 124 del 2015 (la cosiddetta « legge Madia ») che, all'articolo 1, che riguarda l'innovazione, prevede la consegna alle donne, nel momento in cui denunciano i figli all'anagrafe, di un PIN che consenta loro di entrare in una piattaforma informatica in cui sono elencate tutte le opportunità per loro e per la famiglia.

Questo non risolve il problema segnalato dalla dottoressa Mundo, ovvero il riordino della disciplina vigente, ma, quantomeno, supera un'altra difficoltà, dal momento che, molto spesso, le opportunità non sono utilizzate, non solo perché è complicato accedervi, ma anche perché non si conoscono. Ecco, questa è una

novità positiva e semplice, che mi fa piacere sottolineare.

PRESIDENTE. Do la parola alla dottoressa Mundo per una brevissima replica.

ANTONIETTA MUNDO, *esperta in materia statistica e attuariale*. Vorrei solo dire che io, che conosco la normativa, ho impiegato un pomeriggio intero per raccapezzarmi tra tutte le norme.

PRESIDENTE. Ringraziamo nuovamente la dottoressa Mundo per il suo contributo all'indagine e dichiaro conclusa la sua audizione.

La seduta, sospesa alle 15.35, riprende alle 15.40.

Audizione della dottoressa Anna Cristina D'Addio, economista, esperta in politiche pensionistiche presso la Divisione delle Politiche sociali della Direzione Impiego, lavoro e affari sociali dell'OCSE.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione della dottoressa Anna Cristina D'Addio, economista, esperta in politiche pensionistiche presso la Divisione delle Politiche sociali della Direzione Impiego, lavoro e affari sociali dell'OCSE.

Nel ringraziare la nostra ospite, la prego di amministrare i tempi della sua esposizione per permettere ai colleghi di porre domande, se credono, a cui potrà replicare.

Cedo la parola alla dottoressa D'Addio.

ANNA CRISTINA D'ADDIO, *economista, esperta in politiche pensionistiche presso la Divisione delle Politiche sociali della Direzione Impiego, lavoro e affari sociali dell'OCSE*. La ringrazio, presidente. Vorrei ringraziare l'intera Commissione per avermi dato la possibilità di partecipare a questa audizione su un tema che mi sta molto a cuore, in un Paese che mi sta molto a cuore, perché è il mio.

Parto dal contesto, anche se lo conosciamo, perché penso sia utile guardarlo dal punto di vista dei divari pensionistici di genere. Poi sorvolerò — ho depositato alcune *slides*, quindi non entro nel dettaglio — sulle determinanti, cioè sull'origine di questo divario, che sappiamo tutti esistere, e su quali sono gli interventi che potrebbero essere adottati. Farò, inoltre, qualche considerazione conclusiva.

Prima di tutto, è importante notare che il divario pensionistico di genere non è un fenomeno esclusivamente italiano. Non è un fenomeno positivo, ma esiste in tutti i Paesi OCSE anche se in misura diversa.

In media, nei ventisette Paesi OCSE, rappresentati nel primo grafico, il divario tra la pensione media degli uomini e quella delle donne è del 27 per cento. In Italia è più alto (33 per cento), ma ben al di sotto di quello che si osserva in altri Paesi, come Germania, Lussemburgo e Paesi Bassi, dove raggiunge livelli del 40 per cento e oltre. Dall'altra parte, ci sono Paesi come la Repubblica slovacca o l'Estonia, dove, invece, il divario pensionistico di genere è abbastanza basso (5 per cento).

Un'altra cosa importante da dire è che il divario pensionistico di genere, pur non essendo in correlazione diretta, è probabilmente legato al tasso di povertà delle donne anziane. Come vedete nel grafico successivo, la linea indica i punti in cui il tasso di povertà delle donne di più di 65 anni è uguale a quello degli uomini. In nessun Paese, salvo il Belgio, che si trova esattamente sulla linea, abbiamo eguaglianza di tassi di povertà. Il tasso di povertà delle donne di più di 65 anni è più elevato di quello degli uomini in tutti i Paesi che sono rappresentati in questo grafico. In Italia, quello delle donne è più del doppio rispetto a quello degli uomini.

Tuttavia, quando si parla di medie bisogna fare attenzione, perché ci sono fenomeni nascosti all'interno del divario pensionistico.

Prima di tutto, c'è un effetto di composizione. Infatti, se analizziamo il divario pensionistico per classi di età, vediamo che in quasi tutti i Paesi il divario pensioni-

stico per le donne che appartengono alla coorte più giovane è più significativo di quello che si osserva per le donne che appartengono alle coorti più anziane, indipendentemente dal fatto che le coorti più giovani di donne sono quelle che partecipano di più al mercato del lavoro.

Quando nelle *slide* ho inserito un elenco puntato, ho inteso fare riferimento a una domanda sottostante. L'idea è che il sistema pensionistico, introducendo un nesso molto forte tra la pensione e il contributo versato, quando la donna non ha la stessa carriera dell'uomo, porta, per costruzione, a una pensione inferiore se la retribuzione non è adeguata.

Quindi, c'è certamente un effetto di composizione, ma c'è comunque il problema del vuoto contributivo nei sistemi dove la forza di questo nesso contributivo è molto forte. D'altra parte, è importante notare che il divario pensionistico di genere è molto più significativo per le donne sposate rispetto alle vedove.

Qui ci possiamo porre la domanda dell'importanza della reversibilità, da una parte, e, dall'altra, del lavoro di cura, perché le donne sposate hanno spesso compiti di cura e assistenza all'infanzia, ma anche ai parenti e alla famiglia malata. Questo è un punto molto importante che vedremo in seguito.

Le cause di queste situazioni sono diverse. Sappiamo che nella maggior parte dei Paesi OCSE, anche se ci sono differenze importanti, le carriere tendono a divergere per uomini e donne, prima di tutto perché le donne hanno più spesso carriere e profili salariali atipici; lavorano sempre più spesso *part-time*; c'è una maggiore frequenza di occupazioni meglio retribuite tra gli uomini, e, soprattutto, ci sono le interruzioni di carriera, che hanno un'importanza predominante nel divario pensionistico di genere.

Tuttavia, c'è anche l'aspetto — importante perché incide sulla reversibilità come strumento per colmare il divario pensionistico — dello sviluppo demografico. Non soltanto le donne vivono in media di più degli uomini, ma vivono in media di più

rispetto al passato in famiglie formate da una persona unica, quindi sono divorziate, separate o vedove.

Inoltre, c'è l'importanza delle regole, delle politiche pensionistiche, che Antonietta Mundo ha sottolineato poc'anzi. Ancora, ci sono politiche sociali del mercato del lavoro che possono contribuire ad accentuare o limitare il divario pensionistico di genere.

Non illustro i grafici successivi per esigenze di tempo, ma è importante notare che, nonostante ci sia un aumento dei tassi di occupazione femminile, i divari occupazionali di genere persistono in tutti i Paesi. In Italia sono molto elevati, ma persistono non solo nella fascia di età 15-64 anni.

Se guardiamo alle diverse età (per esempio tra i 60 e i 64 anni o tra i 55 e i 59 anni), le differenze tra i tassi di occupazione di uomini e donne sono ancora più elevate. Quindi, vuol dire che ci sono fattori che portano a questa situazione.

Il grafico di destra a pagina 11 della presentazione è molto importante perché è costruito su dati della SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement*) e permette di notare che in Italia la durata media della carriera di una donna è pari a meno di 25 anni rispetto a quella di un uomo, che è di 39 anni. Dunque, i dati suggeriscono che c'è una differenza di quasi 14 anni e, soprattutto, che le donne che hanno figli, generalmente, hanno un tasso di occupazione che è ancora inferiore a quello che abbiamo visto.

Anche il problema del divario retributivo tra uomini e donne è molto importante ai fini della determinazione del divario pensionistico nei sistemi pensionistici totalmente contributivi.

Infine, c'è il lavoro di cura. Dal grafico a pagina 16 della presentazione risulta che il numero di ore medie che la donna passa a occuparsi di parenti o di figli è di 30 ore alla settimana rispetto a quelle di un uomo, che, per esempio, passa con i figli meno di 10 ore alla settimana.

Il grafico a pagina 15 è molto interessante perché mostra lo sviluppo demogra-

fico in termini di divorzi. Tra il 1970 e il 2005, il numero di donne divorziate o separate ha riempito lo spazio della superficie riportata in colore viola nella diapositiva.

Riassumendo, carriere più corte e frammentate e salari inferiori tendono a influenzare maggiormente le pensioni nei sistemi dove il nesso contributivo è molto stretto. Altre cause sono il numero più elevato di divorzi e un'aspettativa di vita più lunga, associata a una probabilità maggiore di vivere più a lungo isolati.

Il quinto fattore che ho messo in evidenza è la regola del sistema pensionistico o la struttura del sistema pensionistico. Infatti, l'architettura del sistema e l'organizzazione dei diversi pilastri sono importantissimi per colmare o almeno per ridurre il divario pensionistico di genere.

In moltissimi Paesi OCSE troviamo una differenza sul primo pilastro, che può essere non contributivo. Qui c'è una differenza fondamentale tra il sistema non contributivo basato su criteri di residenza e il sistema basato sul minimo contributivo che, nella maggior parte dei casi, tende a influenzare negativamente le pensioni delle donne, che spesso, a causa di profili di carriera atipici, non riescono a contribuire per il numero minimo di anni richiesto.

C'è, poi, anche il problema del secondo pilastro, che può essere a prestazioni definite (« retributivo »), a contributi definiti (« contributivo ») oppure, come in Italia, contributivo nozionale e che instaura un nesso contributivo di una forza differente tra prestazioni ricevute e contributi versati.

Il sistema contributivo italiano non è negativo come sistema pensionistico. La redistribuzione in un sistema del genere deve essere fatta in modo trasparente, cosa che, invece, non succede in un sistema retributivo, dove la redistribuzione può avere luogo in modi diversi.

Nel sistema contributivo, proprio perché i contributi si accumulano virtualmente in un conto individuale, bisogna riflettere su come rendere trasparente la redistribuzione.

L'esempio dell'Italia, con i coefficienti di trasformazione previsti nel sistema contributivo, incrementati di un anno per le madri di un figlio o due e di due anni per le madri di tre figli e più, costituisce un modo di fare una redistribuzione in favore delle donne con figli. Negli altri Paesi OCSE ci sono anche altri meccanismi, di cui parlerò tra qualche minuto.

Quello che importa — cosa fondamentale ai fini della discussione che si sta svolgendo — è come gestire il vuoto contributivo in un sistema contributivo. Non è solamente una questione di coefficienti di trasformazione, diversi per gli uomini e per le donne o per le donne con figli. Si tratta, invece, di pensare a un sistema integrato tra le varie politiche.

Se l'offerta di servizi di assistenza ai figli e agli anziani è scarsa oppure costa troppo (non è *affordable*), ci saranno sempre più donne che assumeranno questo compito. Dunque, quando si pensa al divario pensionistico di genere non bisogna focalizzarsi esclusivamente sulle regole pensionistiche e sul sistema pensionistico, ma pensare in modo più ampio.

Per esempio, è importante anche riflettere sul congedo parentale e sulla prestazione versata durante il congedo parentale, che in molti Paesi è usata come salario di riferimento per calcolare la pensione.

Nei Paesi in cui per i periodi di congedo parentale la pensione è calcolata sulla base del salario minimo o su un salario fittizio, il contributo di questi periodi spesi fuori dal mercato del lavoro per curare il figlio o gli anziani ha un peso molto inferiore rispetto a quello del contributo figurativo calcolato sul salario effettivo.

Ci sono tantissime regole nei Paesi OCSE. Tra l'altro, ho scritto il capitolo 3 dell'edizione 2015 della pubblicazione « *Pensions at a glance* » dell'OCSE proprio sull'effetto dell'interruzione di carriera sulle pensioni future, quindi conosco tutte le regole vigenti nei Paesi dell'OCSE, la cui situazione è molto complessa.

Quello che chiamo il « credito esplicito » è il contributo figurativo, ma è

importantissimo sottolineare che moltissimi Paesi offrono una forma di compensazione implicita, data dal primo pilastro.

C'è, poi, da tenere presente anche il livello di coordinazione tra schemi pubblici e privati. Bisogna chiedersi, per esempio, qual è in Italia il ruolo della previdenza complementare nel divario pensionistico di genere, perché in certi Paesi, come la Danimarca o l'Australia, i due sistemi — pubblico e privato — sono coordinati in modo tale che, quando la donna o l'uomo non riescono ad accumulare i necessari versamenti contributivi nel sistema privato, entra in gioco il sistema pubblico, che ha un ruolo di ammortizzatore sociale. Dunque, anche l'integrazione tra pubblico e privato è molto importante.

Ancora, ci sono anche regole di calcolo della pensione che possono contribuire a rafforzare il divario pensionistico di genere. Come dicevo, nel caso dei sistemi contributivi (anche se in Italia c'è un contributivo nozionale) la forza di questo legame è molto elevata. Ciò vuol dire che la pensione è determinata dalla durata e dal tipo di carriera di una persona.

C'è, poi, il problema dell'età pensionabile. In un sistema contributivo puro, questa determina la pensione. Quindi, età pensionabili diverse danno origine, in mancanza di redistribuzione, a pensioni di ammontare diverso.

Diversi sono i modi con cui calcolare la pensione: si tiene conto del salario lungo il ciclo di vita lavorativa oppure solo dei migliori anni? Ecco, queste scelte non sono senza conseguenze per una donna. In moltissimi Paesi, le interruzioni di carriera sono trattate in modo diverso.

Per esempio in Canada si possono escludere sino a sette anni dedicati alla cura dei figli; in Svizzera sedici anni; in Irlanda venti anni massimo fino all'età di dodici anni dei figli, come anche in Inghilterra. Ciò vuol dire che l'esclusione di questi periodi a bassi salari o a salario zero permettono di avere un reddito pensionabile più elevato.

Guardando al futuro, in teoria il divario pensionistico di genere potrebbe dimi-

nuire perché le qualifiche lavorative delle donne sono migliori, il loro livello di istruzione è migliore, le donne partecipano di più al mercato del lavoro, la legislazione antidiscriminatoria è applicata e via dicendo.

Questo non vuol dire, però, che il divario pensionistico di genere scomparirà. Anzi, i dati suggeriscono il contrario. Abbiamo fatto delle simulazioni per uomini e donne, tenendo conto dell'entrata nel mercato del lavoro a 20 anni e dell'uscita a 67 anni senza interruzione: il tasso di sostituzione per i pensionati che entrerebbero nel mercato del lavoro nel 2014 e ne uscirebbero a 67 anni è intorno al 69,5 per cento.

Da questo esercizio risulta che per una donna che interrompe la sua carriera per 5 anni, rispetto a una donna che non ha mai interrotto la carriera, vi è una decurtazione del trattamento pensionistico del 10 per cento.

Se facciamo ipotesi un po' meno ottimistiche — per esempio, che la lavoratrice rientri al lavoro e poi interrompa di nuovo — arriviamo facilmente a una decurtazione del trattamento pensionistico del 20 per cento.

Pertanto, questi aspetti sono molto importanti. Quando si discute del divario pensionistico di genere bisogna tenere conto anche degli obiettivi del sistema pensionistico. Si parla spesso di sostenibilità finanziaria. Ecco, penso che l'Italia abbia fatto tantissimo per la sostenibilità finanziaria, ma in tema di sostenibilità sociale forse rimangono ancora molte cose da fare, soprattutto quando si mette in piedi un sistema contributivo, perché le carriere sono precarie, i giovani partecipano di meno al mercato del lavoro, i tassi di disoccupazione giovanile sono molto elevati e le vite lavorative sono molto più corte rispetto alla carriera teorica assunta alla base della legislazione (47 anni nei modelli di pensione).

Allora per concludere, quali interventi è possibile fare?

Come dicevo, è veramente fondamentale affrontare la problematica dei vuoti assicurativi o dei profili di carriera e dei

salari precari all'interno del sistema contributivo. Naturalmente, questo deve essere fatto in parallelo anche con riferimento al sistema retributivo, che esiste ancora, soprattutto per quanto riguarda le donne vicine alla pensione.

Un'altra questione importante è quella dell'età pensionabile diversa tra uomini e donne che, per costruzione, da luogo, generalmente, a una pensione inferiore per le donne. Infine, bisogna interrogarsi su come considerare le attività socialmente utili all'interno del sistema contributivo.

Questo si può fare in modi diversi. Innanzitutto, si può fare con il primo pilastro, ovvero creando un primo pilastro basato sulla residenza e finanziato dalla fiscalità generale, oppure eliminando regole, come quella di cui si parlava prima dell'importo minimo di trattamento pensionistico pari a 1,5 volte l'assegno sociale, che non permette di andare in pensione nelle stesse condizioni di altri. Peraltro, mi sembra che una regola del genere esista solo in Italia, quindi bisognerebbe eliminarla.

Occorre, inoltre, pensare all'uguaglianza dell'età pensionabile e, se ci sono le opportunità, al fatto che le carriere durino di più per le donne e per gli uomini. Per questo, però, non ci si può limitare solo alle regole pensionistiche, ma bisogna porre in essere servizi di assistenza sufficienti, a basso costo e di qualità.

Sicuramente questo tipo di interventi non basterebbe, per cui bisognerebbe introdurre forme di flessibilità, che permetterebbero a donne e a uomini di conciliare scelte personali ed esigenze professionali. Soprattutto, è importante pensare al costo sociale di queste misure.

Una volta sono stata intervistata sugli effetti della « riforma Fornero » e mi hanno chiesto qual è il costo sociale di far lavorare una donna più a lungo. Ecco, questa è una domanda a cui è difficilissimo rispondere.

Un primo modo di rispondere sarebbe dire che le attività per l'infanzia e per le

persone anziane sono socialmente utili, quindi bisogna che siano riconosciute. Ci sono molti modi per farlo.

Nella tavola a pagina 24 sono elencati i diversi modi che esistono nei Paesi OCSE per tenere conto del lavoro di cura. In Francia, per esempio, è prevista una maggiorazione dell'anzianità assicurativa per le donne e gli uomini che si occupano dei figli.

Il principio deve essere che la persona che si occupa della persona ha diritto alla maggiorazione del periodo di assicurazione. Questo è importantissimo perché, se in Italia e in altri Paesi, come la Spagna o il Portogallo, sono maggiormente le donne a sobbarcarsi il lavoro di cura, in altri Paesi, come quelli nordici, il compito di cura dei bambini è esercitato tanto da parte degli uomini quanto da parte delle donne.

Vi sono, comunque, anche sistemi per riconoscere il lavoro di cura, incentivando, contemporaneamente, le donne a lavorare. Per esempio, in Germania alle donne che, dopo avere partorito, interrompono l'attività è attribuito un punto — in Germania vige un sistema a punti — per ogni anno fino ai 3 anni del figlio, ma se non interrompono l'attività hanno 0,33 punti in più. Quindi, questo permette di incentivare la partecipazione al lavoro delle donne che hanno figli.

In altri Paesi, invece, come ho già detto, i periodi dedicati alla cura dei figli non sono tenuti in conto per calcolare il salario di riferimento o il reddito pensionabile; in altri Paesi, essi contano ai fini della durata assicurativa, ma non per il salario; in altri ancora, invece, come i Paesi Bassi, l'Australia o la Nuova Zelanda, le pensioni di base coprono tutti, quindi sono indipendenti dall'effettiva partecipazione al mercato del lavoro.

Come dicevo, in questa discussione sono importantissime le politiche del primo pilastro. In Italia, per esempio, per coloro che hanno i requisiti, il valore di tali prestazioni è molto basso nel confronto tra i Paesi OCSE in percentuale del salario medio, come si può vedere nel grafico a pagina 25.

Come ho detto, un altro intervento dovrebbe riguardare l'età pensionabile, ma penso che bisognerebbe essere trasparenti. Tuttavia, come diceva anche Antonietta Mundo, è difficile ritrovarsi nella giungla delle regole in materia di età pensionabile in Italia.

Attualmente, l'Italia è l'unico Paese in cui le donne possono accedere al pensionamento con 57 o 58 anni di età e 35 anni di contributi. Questo non esiste in nessun altro dei Paesi OCSE. Le età pensionabili stanno aumentando. In dodici o tredici Paesi appartenenti all'OCSE è stato introdotto l'adeguamento dell'età pensionabile all'aspettativa di vita.

Pochi Paesi, però, sono arrivati al livello dell'Italia. Tra i Paesi che arriveranno a 67-68-69 anni abbiamo la Danimarca, la Grecia l'Inghilterra, l'Irlanda, l'Italia, i Paesi Bassi, la Spagna, la Repubblica Ceca (che ha addirittura introdotto l'aumento dell'età pensionabile di due mesi in modo infinito per uomini e donne).

Abbiamo, poi, il tema delle pensioni di reversibilità, che rimangono uno strumento importantissimo, nonché quello della considerazione del *part-time*, ai fini della determinazione della pensione.

Per esempio, il Portogallo è un caso da ricordare perché non prevede contributi figurativi per una persona (donna o uomo) che ha interrotto la carriera per occuparsi dei figli, tuttavia per la donna che lavora a tempo parziale è previsto un accredito dei contributi come se avesse lavorato a tempo pieno. In un Paese come l'Italia, dove il tasso di lavoro a tempo parziale delle donne è del 30 per cento, questo sarebbe importante.

Da ultimo, vorrei evidenziare che la possibilità di conoscere l'ammontare della propria futura pensione è un altro elemento importantissimo.

PRESIDENTE. Autorizzo la pubblicazione della documentazione depositata, in allegato al resoconto stenografico della

seduta odierna (*vedi allegato 2*). Do la parola ai colleghi che intendano intervenire per porre brevi quesiti.

MARIALUISA GNECCHI. Le chiedo, dottoressa, se è possibile avere, anche in un momento successivo, un approfondimento sul tema del riconoscimento dei periodi privi di contribuzione nei Paesi d'Europa. Ecco, ci interesserebbe molto perché il nostro Servizio studi ha già fatto un lavoro su questo argomento, che saremmo contenti di integrare.

Ci sarebbe utile anche un approfondimento sulla norma che in Portogallo riconosce la contribuzione piena rispetto al *part-time*. Ci interessa, infatti, qualsiasi elemento per dimostrare che in Italia si deve fare qualcosa.

ANNA CRISTINA D'ADDIO, *economista, esperta in politiche pensionistiche presso la Divisione delle Politiche sociali della Direzione Impiego, lavoro e affari*

sociali dell'OCSE. Voglio solo aggiungere che l'allegato del capitolo 3 del rapporto « *Pensions at a Glance 2015* » raccoglie tutte le regole vigenti per la cura dei figli e, in certi Paesi, anche degli anziani, nonché per la disoccupazione, altra cosa importantissima di cui non abbiamo parlato.

PRESIDENTE. Nel ringraziare la dottoressa D'Addio del prezioso contributo fornito all'indagine, dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 16.05.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE

DOTT. RENZO DICKMANN

*Licenziato per la stampa
il 13 maggio 2016.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

PAGINA BIANCA

ALLEGATO 1

DOCUMENTO DEPOSITATO DALLA DOTTORESSA ANTONIETTA MUNDO,
ESPERTA IN MATERIA STATISTICA E ATTUARIALE

CAMERA DEI DEPUTATI - COMMISSIONE XI

**INDAGINE CONOSCITIVA SULL'IMPATTO IN TERMINI DI GENERE
DELLA NORMATIVA PREVIDENZIALE E SULLE DISPARITA' ESISTENTI
IN MATERIA DI TRATTAMENTI PENSIONISTICI TRA UOMINI E
DONNE**

Audizione Commissione Lavoro del 10 febbraio 2016 ore 15,00

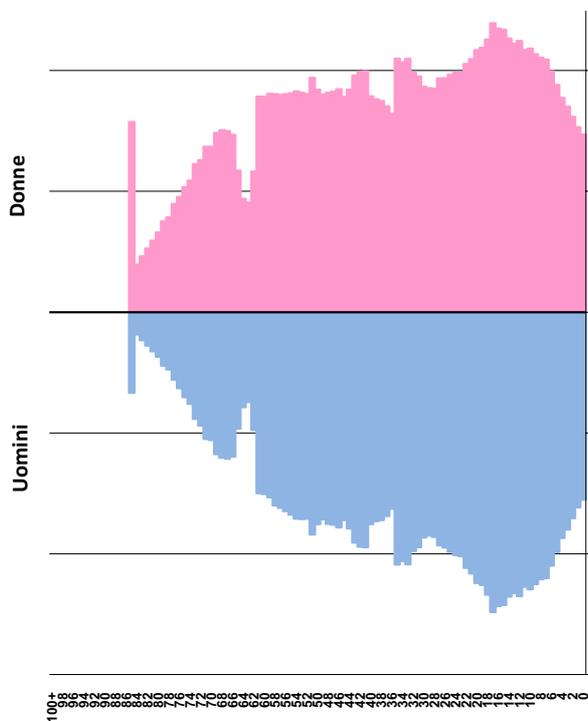
Antonietta Mundo

antonietta.mundo@fastwebnet.it

Attuario, già Coordinatore generale statistico attuariale dell'Inps

PIRAMIDE DELLE ETA'

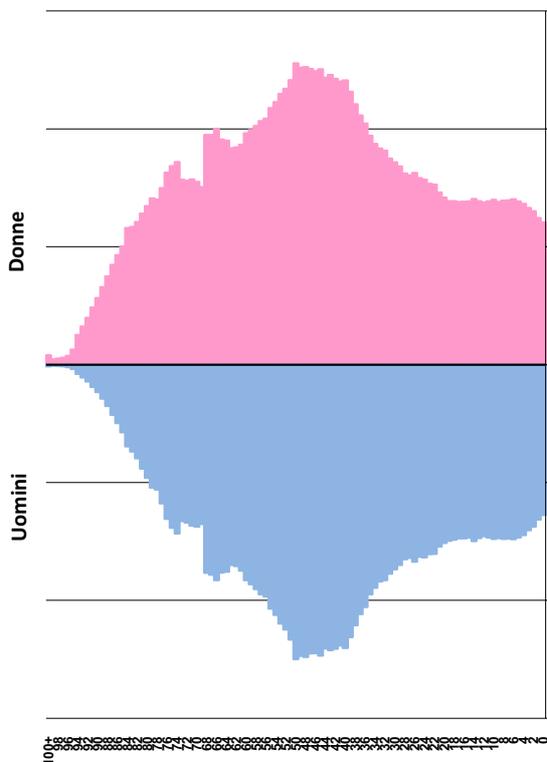
Istat - Popolazione residente 1.1.1982



Sono riconoscibili:

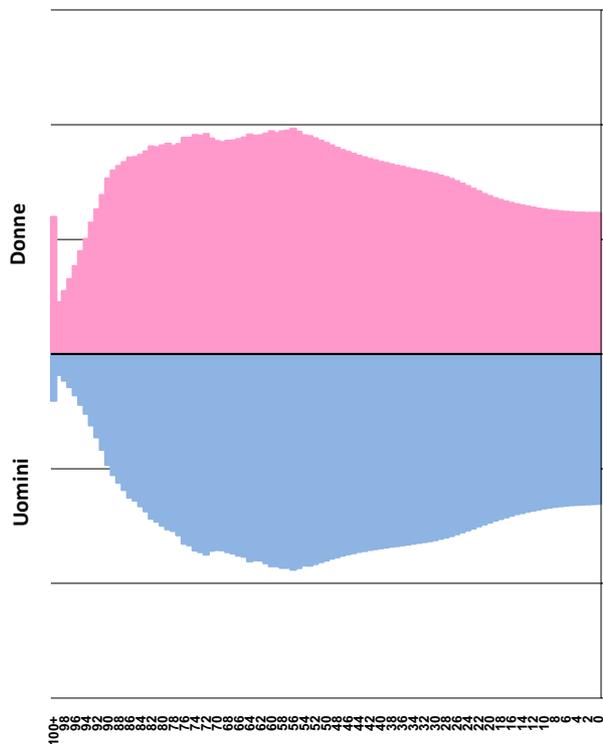
- l'effetto di denatalità della 1^a guerra mondiale (nati 1917-1920); nel 1920 tasso di natalità del 32,0 per mille
- l'effetto di denatalità della 2^a guerra mondiale (nati 1942-1946); nel 1945 tasso di natalità del 18,1 per mille
- i baby boomers (nati 1960-1970); nel 1965 tasso di natalità del 19,5 per mille

Istat - Popolazione residente 1.1.2015



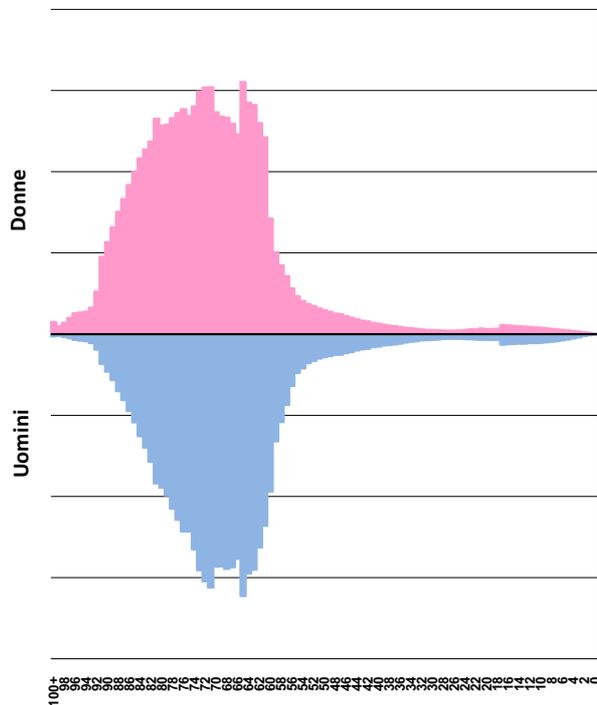
- E' scomparso l'effetto del calo demografico della 1^a guerra mondiale
- è ancora visibile quello della 2^a guerra mondiale (ora pensionati)
- Le baby boomers sono la generazione delle attuali 50enni, uscite dalla fase riproduttiva
- Il futuro demografico italiano dipende dai millennials (nati dal 1982 al 2004, età 12-33)
- Il tasso di natalità italiano è agli ultimi posti della graduatoria mondiale: dal 2008 al 2014, si è ulteriormente ridotto dal 9,8 all'8,3 per mille

Popolazione 1.1.2065 (Istat - Previsioni 2011-2065 - Ipotesi centrale)



- Nel 2065 sono scomparse tutte le generazioni dei grafici precedenti e i millennials sono ormai 70 anni
- Le generazioni più giovani permangono meno numerose rispetto a quelle più anziane

Pensionati al 31.12.2011 (Inps - Casellario centrale dei pensionati)



- Nel 2011 il maggior numero di pensionati uomini - 5,3 mln - si addensa tra i 60 e i 79 anni e con l'aumentare delle età decrescono rapidamente
- Il maggior numero di pensionate donne - 6,6 mln - ha tra i 60 e gli 84 anni, ma sono molto più numerose degli uomini nelle età più elevate, inoltre si eliminano più gradualmente

LE DONNE MILLENNIAL E LA SOSTENIBILITA' DEL SISTEMA PREVIDENZIALE

- nel 3^a trim. 2015 il tasso di disoccupazione totale – età 15-64 – maschi 10,0% - femmine 11,4% (in totale 10,6%)
- tasso di disoccupazione giovanile - età 15-24 - maschi 34,1% - femmine 37,2% (in totale 35,3%)
- tasso disoccupazione giovanile con laurea e post laurea - maschi 14,1% - femmine 31,6%
- sono sempre più numerosi i giovani italiani che si trasferiscono all'estero, aumentano gli espatri e diminuiscono i rientri (studiano in Italia, ma lavorano, contribuiscono e fanno figli in altri paesi)
- diminuisce la dimensione della famiglia mancano i fratelli e i nonni lavorano più a lungo per l'aumento dell'età pensionabile (la rete di parentela si modifica e offre meno aiuto)
- dal 2008, come anche in Europa, siamo in una fase di denatalità strutturale a cui si aggiungono gli effetti negativi della congiuntura sfavorevole
- **sono meno numerose le donne 15-49 anni in età feconda, le quali fanno figli sempre più tardi (le baby boomers sono ormai 50enni). Le donne fino a 30 anni (nate dal 1985 al 2000) sono poco più della metà - 4,9 mln - delle donne con oltre 30 anni (le nate dal 1966 al 1984) 8,5 mln. Le donne sotto i 15 anni sono ancora di meno 4,1 mln.**
- nel 2014 la **speranza di vita alla nascita** aumenta: maschi 80,28 – femmine 84,99 e aumenta quella a **67 anni**, che per i maschi è 17,34 e per le femmine è 20,58 anni. La popolazione invecchia sempre di più, con conseguente aumento delle disabilità.

Fonti: www.i.stat, ISTAT-Tendenze demografiche e trasformazioni sociali: nuove sfide per il sistema del welfare – Cap. 4

Antonietta Mundo - Audizione Commissione XI del 10 febbraio 2016

SOSTENIBILITA' DEL SISTEMA PREVIDENZIALE

Nel sistema finanziario a ripartizione esiste una relazione tra l'equilibrio del sistema e:

- **dinamica demografica (fecondità, mortalità e immigrazione)** e la componente socio-economica relativa all'andamento del mercato del lavoro (occupati, disoccupati, lavoro nero, evasione contributiva e fiscale, fenomeni migratori, dinamiche retributive);
- **andamento ed evoluzione della spesa pensionistica** (= numero dei pensionati per importo medio del reddito pensionistico).

L'**indicatore** che descrive meglio la situazione finanziaria e la sostenibilità del sistema è l'**aliquota teorica di equilibrio A**, che rappresenta la quota di retribuzione di tutti gli occupati che dovrebbe essere prelevata in un anno, per pagare le pensioni in essere di tutti i pensionati (esclusa la componente assistenziale del sistema, che è a carico della fiscalità generale e il contributo dello Stato – Gias).

Più l'indicatore "A" cresce più il sistema è fuori equilibrio:

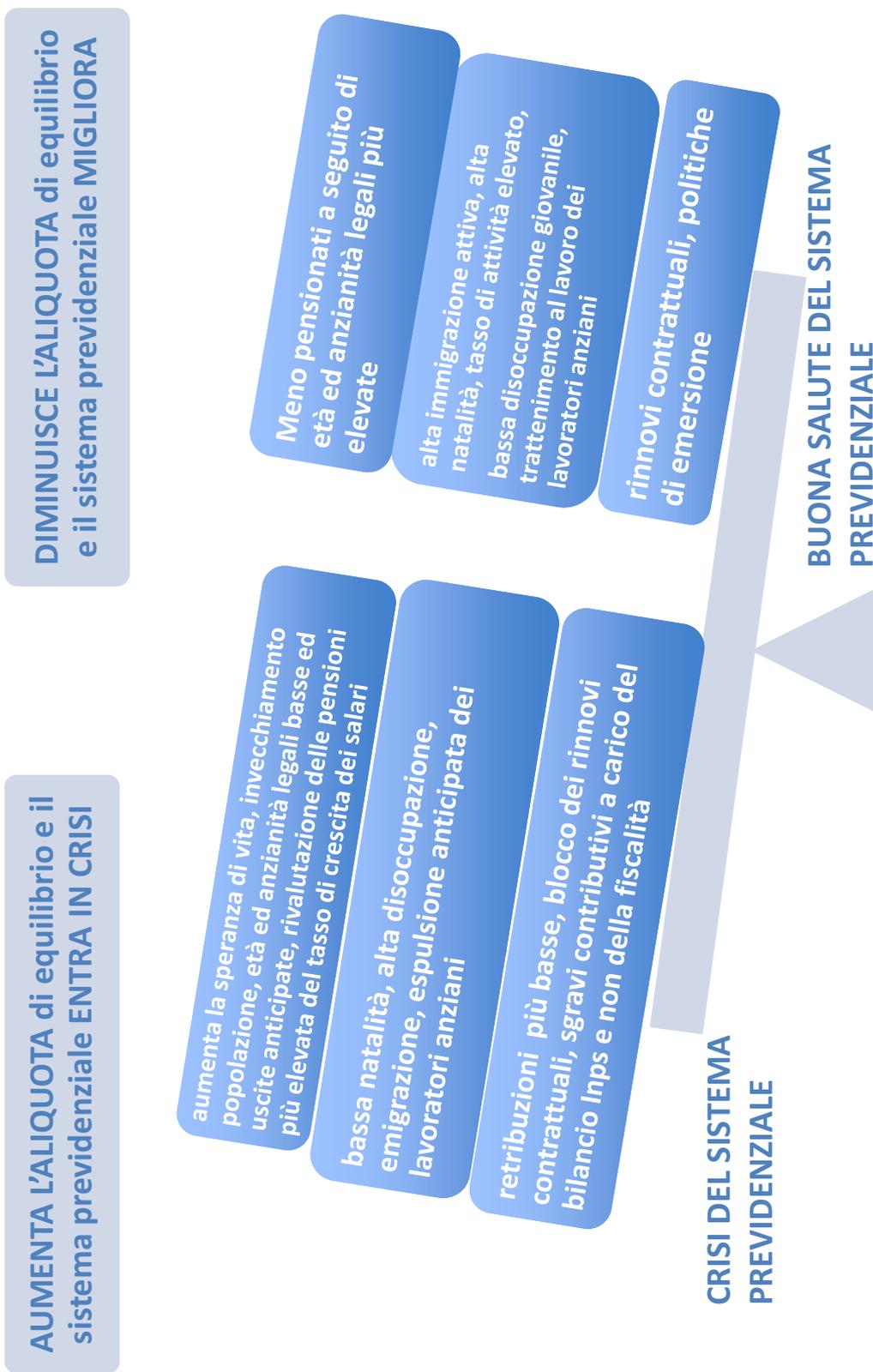
Rappresentato in termini di uscite uguali alle entrate:

$$\text{Pensionati} \times \text{Pensione media} = A \times (\text{Occupati} \times \text{Retribuzione Media})$$

che può anche essere scritto:

$$A = \frac{\text{Pensionati} \times \text{Pensione media}}{\text{Occupati} \times \text{Retribuzione media}}$$

L'aliquota di equilibrio nel sistema a ripartizione



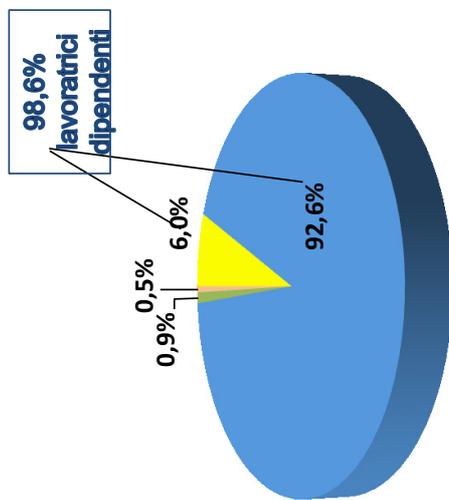
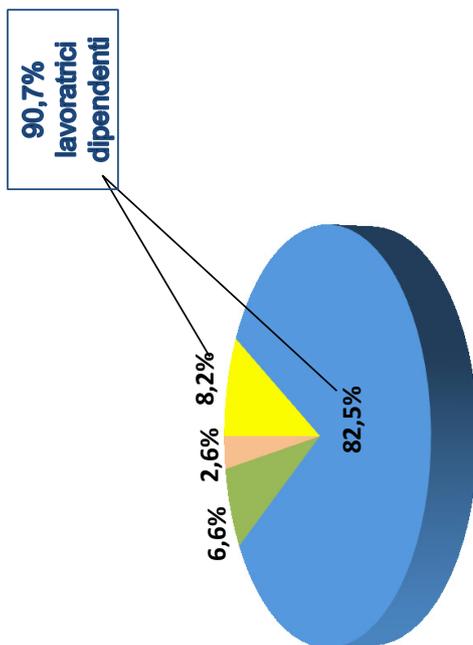
Se non aumentano nascite e quindi l'occupazione sarà il declino dell'Italia

BENEFICIARIE DI MATERNITÀ' OBBLIGATORIA E CONGEDO PARENTALE
(Distribuzione percentuale per tipo di lavoro)

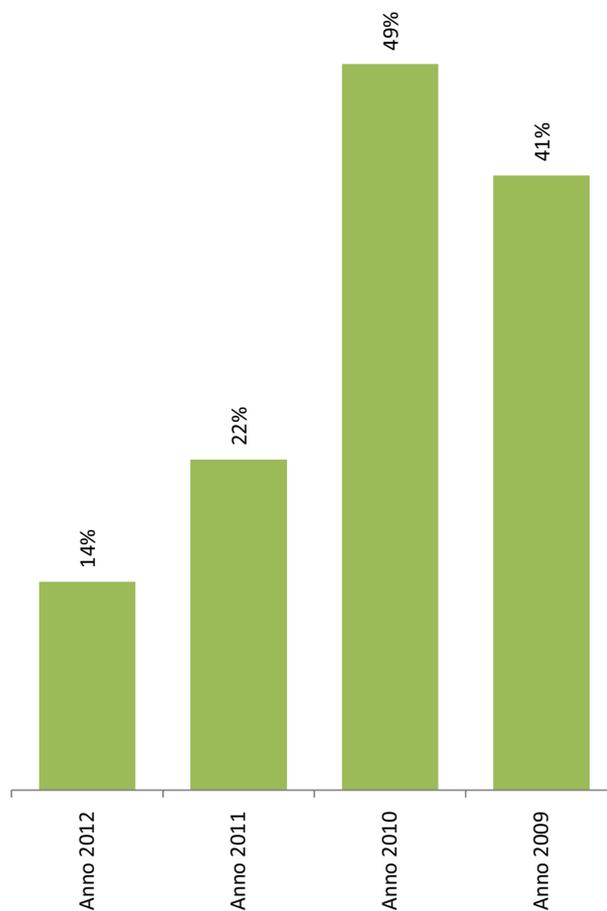
ANNO 2011

**maternità obbligatoria
femmine**

**congedo parentale
femmine**



- dipendenti a tempo determinato
- dipendenti a tempo indeterminato
- autonomi
- contribuenti alla gestione separata

RICORSO AL CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO**Generazione 2009 delle lavoratrici dipendenti in maternità****289.381**Lavoratrici dipendenti
in maternità nel 2009

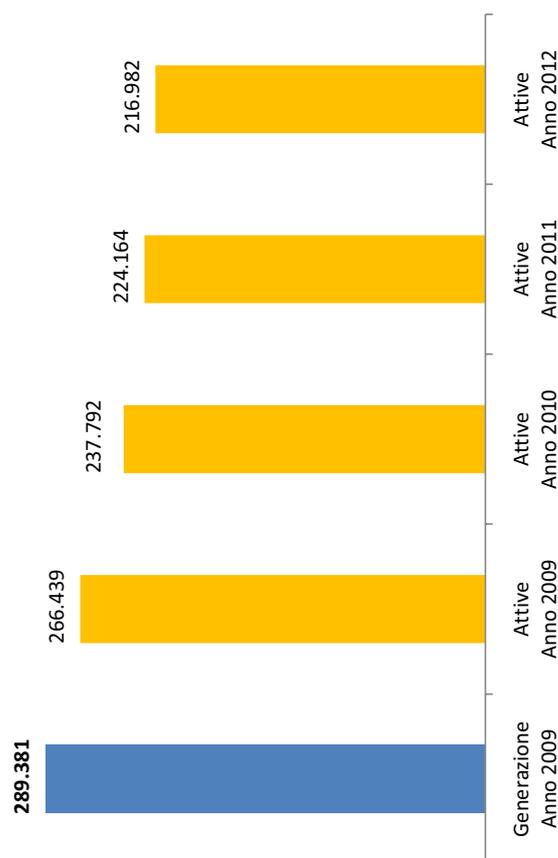
Fonte: INPS

Antonietta Mundo - Audizione Commissione XI del 10 febbraio 2016

TASSO DI ABBANDONO DEL LAVORO DOPO LA MATERNITA'

Generazione 2009 delle lavoratrici dipendenti in maternità

Entro 4 anni dalla maternità $\frac{1}{4}$ delle donne abbandona il lavoro



Tassi di abbandono cumulati

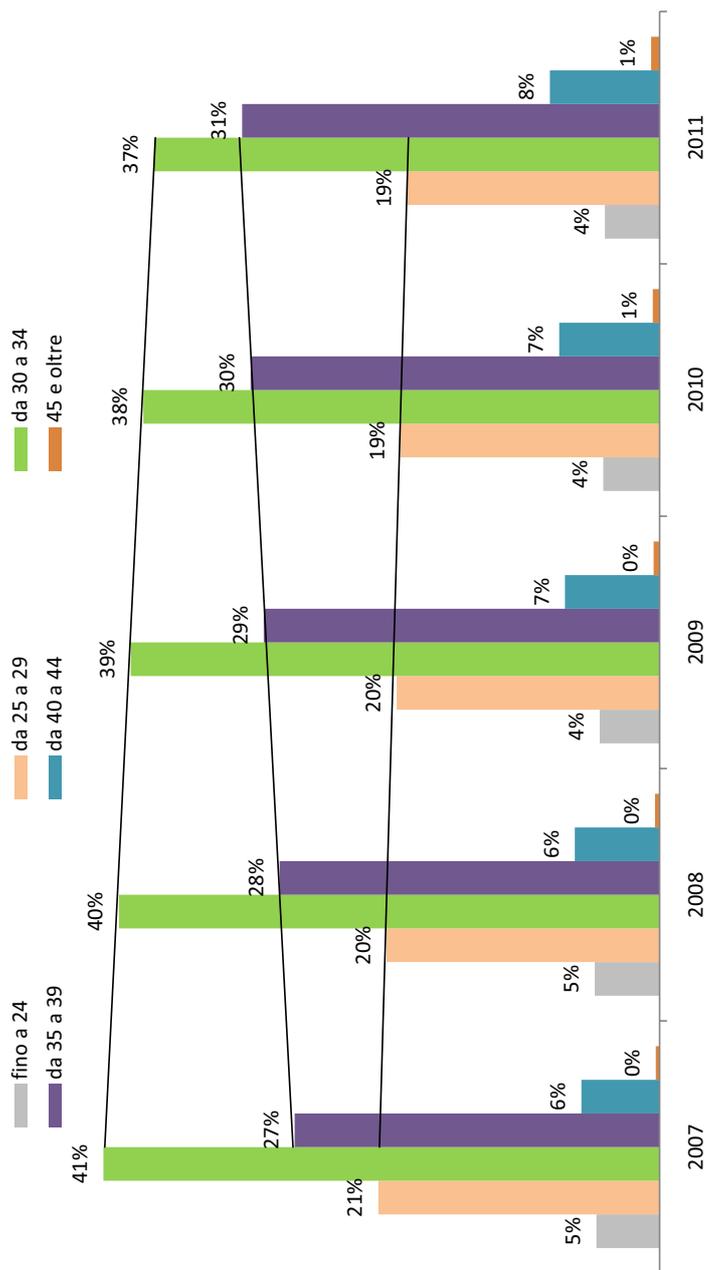
Anno 2009	7,9%
Anno 2010	17,8%
Anno 2011	22,5%
Anno 2012	25,0%

Fonte: INPS

Antonietta Mundo - Audizione Commissione XI del 10 febbraio 2016

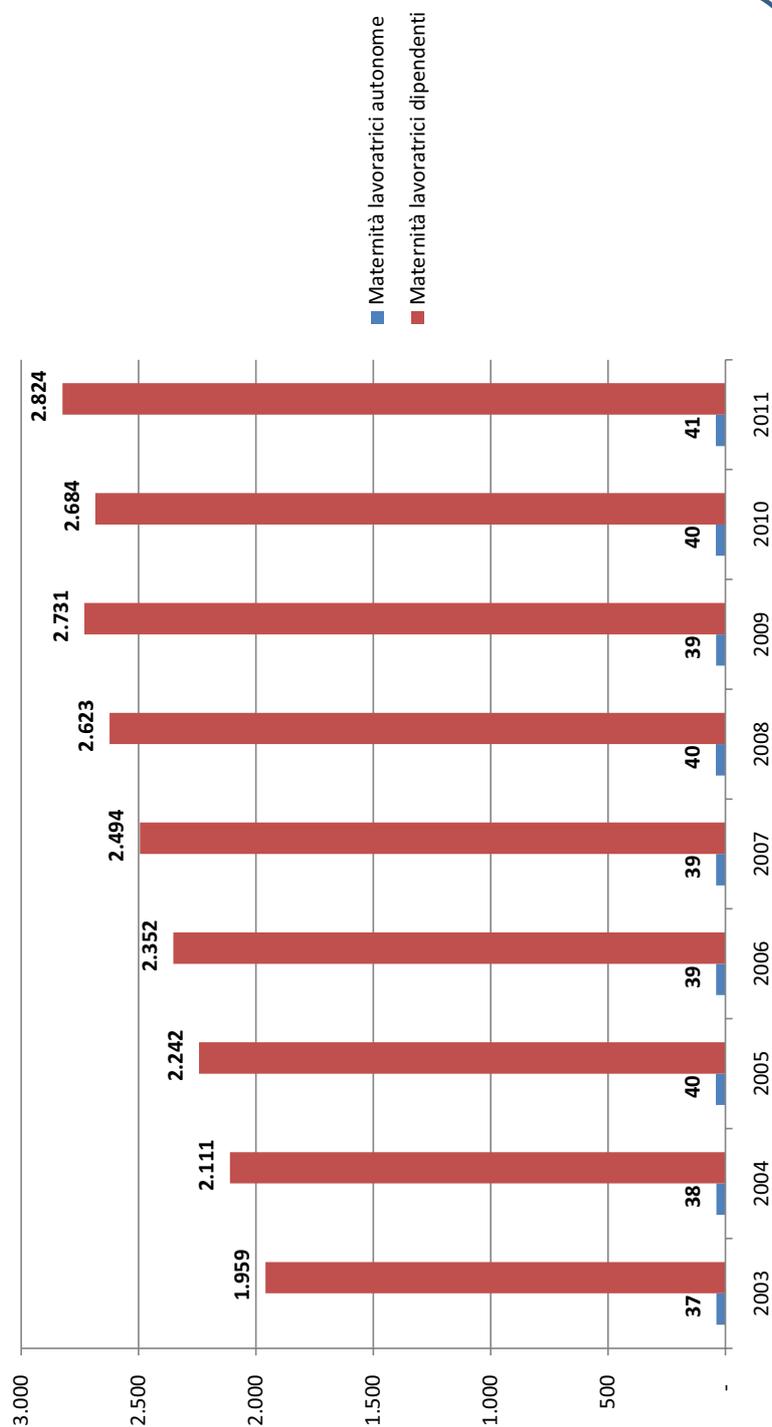
DISTRIBUZIONE DELLE LAVORATRICI DIPENDENTI IN MATERNITA' PER CLASSE DI ETA'

	2007	2008	2009	2010	2011
Età media	32,4	32,6	32,8	32,9	33,1
Età mediana	33	33	33	33	33



Serie storica 2003-2011 della spesa per maternità (milioni di euro)

Spesa per maternità delle lavoratrici dipendenti e autonome Anni 2003-2011



Fonte: INPS

Antonietta Mundo - Audizione Commissione XI del 10 febbraio 2016

DURATA MEDIA DEL CONGEDO PARENTALE E ALTRE MISURE ESISTENTI PER LA NATALITA'

- le lavoratrici dipendenti nei tre anni successivi alla maternità ricorrono mediamente a 18 settimane di congedo parentale facoltativo (anche un giorno è sufficiente a registrare negli archivi INPS la durata di una settimana);
- mediamente l'imponibile previdenziale delle lavoratrici dipendenti in maternità nell'anno 2011 è stato pari a 10.232 euro annui;
- il costo medio complessivo di 18 settimane di congedo parentale retribuite al 30% è di 1.063 euro lordi (2.479 euro è il 70% della retribuzione lorda cui rinuncia la lavoratrice e 818 euro sarebbero i contributi mancanti da riscattare su domanda);
- dal 2013, in alternativa al congedo parentale, era previsto un **voucher per baby sitter o asilo nido** di 300 euro mensili **per massimo 6 mesi** (lav. dipendenti e gestione separata) e **per 3 mesi** alle lavoratrici autonome, utilizzabile nel 1° anno di vita del bambino. Dal 2015 l'importo è stato innalzato a **600 euro mensili** ed esteso alle lavoratrici del settore pubblico;
- sono previsti **assegni di maternità dello Stato/INPS** (2.082 euro misura intera non soggetta alla prova dei mezzi e sotto certe condizioni di contribuzione) per madri lavoratrici e precarie;
- **assegni di maternità dei Comuni** (misura intera euro 1.694,45 = 338,89 x 5 mesi, con reddito ISEE fino a € 16.954,95) per madri disoccupate senza contributi da 18 mesi che non usufruiscono dell'indennità di maternità per congedo obbligatorio
- nel 2015 **assegni dei Comuni per nuclei familiari con 3 figli** (141,30 x 13 mensilità = 1.837 euro annui, misura intera, con reddito ISEE pari a 8.555,99 euro)
- Dal 1.1.2015 al 31.12.2017 un **assegno triennale di sostegno alla natalità** (bonus bebè):
 - pari a 1.920 euro annui (160 euro mensili) se il nucleo familiare ha un reddito ISEE non superiore a 7.000 euro annui
 - pari a 960 euro annui (80 euro mensili) se il nucleo familiare ha un reddito ISEE fino a 25.000 euro annui
- **Assegno al nucleo familiare per lavoratori dipendenti**, in relazione alla composizione familiare e al reddito
- **Assegni familiari per lavoratori autonomi** in base alla composizione familiare e al reddito

Le donne millennials protagoniste per incrementare la natalità

Il quadro demografico è preoccupante: è a rischio nel lungo periodo la sostenibilità del sistema previdenziale per una possibile futura mancanza strutturale degli occupati, occorrerebbe prioritariamente convogliare risorse per incrementare la natalità (Fondo politiche sociali, familiari e non autosufficienza: art.22-ter, c.3, d.l. 78/09).

L'Italia nel 2012 per la funzione Espros-Eurostat "famiglia/figli" ha speso il 4,2% del totale della spesa per protezione sociale (penultimo paese nella graduatoria europea), contro l'8,4% della media EU27. I primi Paesi sono il Lussemburgo (16,2%) e l'Ungheria (12,3%), ultimo i Paesi Bassi con una spesa del 3,5% del totale della spesa per protezione sociale.

Si potrebbe ad esempio:

- **Migliorare e razionalizzare i servizi alle famiglie:**
offrire asili nido pubblici gratuiti e voucher baby-sitter per 1 anno, utilizzabili fino a 3 anni di vita del bambino, ampliare la platea delle madri beneficiarie, semplificare e razionalizzare la normativa degli incentivi (assegni, bonus, voucher, ecc.), snellire gli adempimenti burocratici necessari (domande, documentazione, ecc.);
- **ANF e assegni familiari con limiti reddituali più elevati**
- **orari dopo-scuola prolungati** con attività sportive o complementari e durante l'estate offrire centri estivi gratuiti con mensa e attività ricreative;
- **trasporto scolastico pubblico gratuito** per tutte le età (scuola, asili e nidi);
- **sgravi fiscali** consistenti dalle buste paga delle lavoratrici e **sgravio contributivo all'azienda** per 3 anni se la madre lavora (no riscatti onerosi);
- riconoscimento del coefficiente di trasformazione in rendita riferito ad un'età maggiore di 1 anno per ogni figlio avuto, **fino ad un massimo di 3 o 5 coefficienti superiori all'età posseduta.**

Atteggiamiento delle donne nei confronti del lavoro e della pensione

Da un'indagine del Prof. Marini* – docente di Sociologia presso Università di Padova:

- Per gli uomini il lavoro è una componente fortemente identitaria
- Le donne, anche le più giovani che hanno studiato, presentano in media un minor livello di identificazione con il lavoro. Hanno una pluralità di identità: mogli, madri, nonne. Il lavoro non è il loro centro esclusivo.
- Rispetto agli uomini, cercano una retribuzione sicura anche se più bassa, sono meno disponibili a una parte dello stipendio flessibile e proporzionale ai risultati di impresa, sono meno propense a finanziare progetti innovativi d'impresa.
- Preferiscono, più degli uomini, come luogo di lavoro uffici pubblici, cooperative o supermercati
- Le donne devono fare un percorso verso una maggiore identificazione con il lavoro

Da un'indagine Istat** su un aggregato 11 milioni e 40 mila persone, pari al 74,1% del totale dei 50-69enni (donne 39,5% e uomini 60,5%):

- Le donne e i lavoratori dipendenti mostrano maggiore propensione a terminare il lavoro appena possibile
- Mediamente le carriere sono più corte per le donne (33,9 anni contro 37,6 anni degli uomini)
- 541 mila individui tra 50 e 69 anni hanno dichiarato di non avere ancora versato alcun tipo di contributo previdenziale. Le incidenze più elevate sono tra le donne e nelle regioni meridionali
- Gli uomini si ritirano dal lavoro al raggiungimento dei requisiti minimi (pensione anzianità/anticipata) le donne per pensionamento obbligatorio (vecchiaia)

Nel 2018, anno di passaggio a regime e parificazione delle età legali, le pensioni di vecchiaia saranno un po' più numerose e l'età media effettiva di pensionamento delle donne supererà quella degli uomini.

Fonti: *Prof. Daniele Marini Univ. Padova – Sociologia -Monitor sul lavoro Fuori classe - Collana Osservatori n. 4 Ottobre 2015 -per Federmeccanica

**Istat – Statistiche Report - "Conclusione dell'attività lavorativa e transizione verso la pensione" – Anno 2012

Antonietta Mundo - Audizione Commissione XI del 10 febbraio 2016

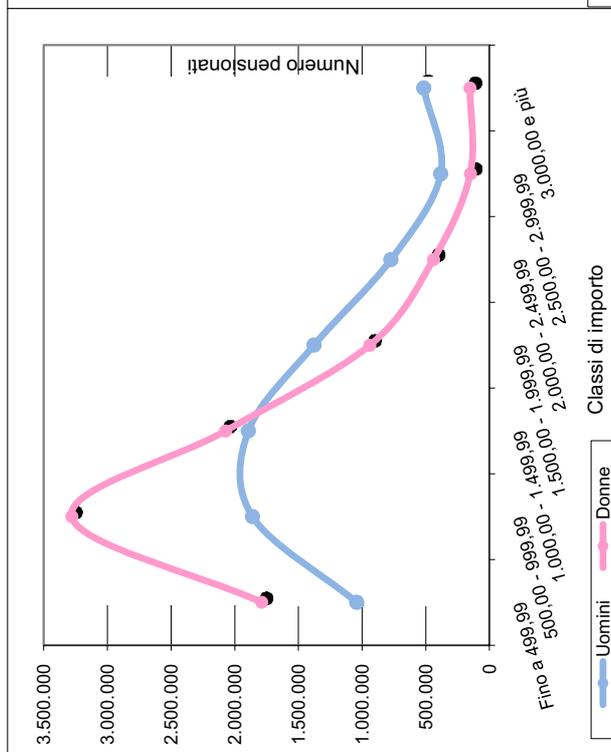
Lo sviluppo delle carriere delle donne e degli uomini nella Pubblica Amministrazione: il caso INPS al 31 dicembre 2007

Qualifica all'assunzione (righe)	Qualifica al 31 dicembre 2007 (colonne)												Totale qualifiche all'assunzione (righe)		
	Area A		Area B		Area C		Area Dirigenti		Area Professionale				Uomini	Donne	Uomini e Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini e Donne
Tutte le anzianità															
Area A	380	279	162	215	3.545	4.886	33	12	13	2	4.133	5.394	9.527		
Area B	-	-	1.227	2.190	5.774	5.978	186	48	14	2	7.201	8.218	15.419		
Area C	-	-	-	-	1.822	2.988	173	61	11	11	2.006	3.060	5.066		
Area Dirigenti	-	-	-	-	-	-	70	27	-	-	70	27	97		
Area Professionale	-	-	-	-	-	-	2	-	658	413	660	413	1.073		
Totale qualifiche al 31.12.07 (colonne)	380	279	1.389	2.405	11.141	13.852	464	148	696	428	14.070	17.112	31.182		
% sul Totale	1,2%	0,9%	4,5%	7,7%	35,7%	44,4%	1,5%	0,5%	2,2%	1,4%	45,1%	54,9%	100,0%		

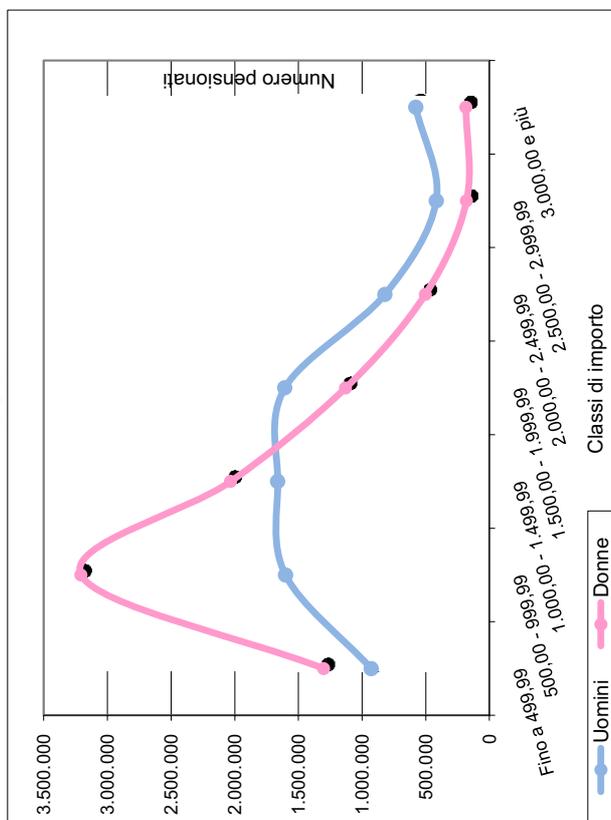
nel 2007, il personale INPS è composto per il 55% da donne e per il 45% uomini. I dirigenti sono il 2% del totale, di cui gli uomini sono 2/3 (1,5%) e la quota femminile (0,5%) è 1/3. Tra i professionisti (medici, avvocati, ingegneri/architetti e attuari, iscritti in albi prof.), gli uomini sono quasi il doppio (2,2%) delle donne (1,4%). Le Aree A B e C all'assunzione erano composte dal 55,6% di donne e dal 44,4% di uomini; nel 2007 le donne rappresentano il 56,2% e gli uomini il 43,8% del totale delle tre Aree. Dalle Aree A B e C, 136 donne raggiungono le Aree apicali (121 diventano dirigenti e 15 professioniste). Tra gli uomini provenienti dalle Aree A B e C, 392 diventano dirigenti e 38 professionisti.

Redditi pensionistici per genere e classi di importo confronto 2011 - 2014

2011



2014



Classi di importo	Maschi	Femmine
fino a 499,99	13,3	20,3
500,00 - 999,99	23,7	37,2
1.000,00 - 1.499,99	24,1	23,5
1.500,00 - 1.999,99	17,6	10,6
2.000,00 - 2.499,99	9,9	5,0
2.500,00 - 2.999,99	4,9	1,7
3.000,00 e più	6,6	1,7
Totale	100,0	100,0

Classi di importo	Maschi	Femmine
fino a 499,99	12,2	15,3
500,00 - 999,99	21,0	37,5
1.000,00 - 1.499,99	21,8	23,8
1.500,00 - 1.999,99	21,1	13,2
2.000,00 - 2.499,99	10,8	5,9
2.500,00 - 2.999,99	5,5	2,1
3.000,00 e più	7,6	2,2
Totale	100,0	100,0

Tra il 2011 e il 2014 i differenziali di reddito pensionistico per genere diminuiscono e diminuiscono anche, per maschi e femmine, le frequenze delle classi d'importo più basse.

Effetti combinati 2015-2016 per le età donne della riforma Fornero e per revisione 2016 dei coefficienti - Pensione di vecchiaia dei lavoratori del settore privato e pubblico

ANNI	Donne dip. Sett. privato		Uomini e donne P.A.		Var. % 2016 vs 2015	
	Età	Coeff. T.R.%	Età	Coeff. T.R.%	Var. % Donne dip. Sett. privato	Var. % Uomini e donne P.A.
2015 (CTR. Rev 2013)	63 a. 9 m.	5,218	-	-		
			66 a. 3 m.	5,675		
2016 (nuovi CTR rev. 2016)	65 a. 7 m. (dopo 22 mesi)	5,431			+ 4,09% (dopo 22 mesi)	
			66 a. 7 m. (incred. 4 mesi)	5,619		-0,99% (dopo 4 mesi)
2018 (nuovi CTR rev. 2016)	66 a. 7 m. (dopo 12 mesi 1.11.2018)	5,619			+ 3,46% (dopo altri 12 mesi)	
			66 a. 7 m.	5,619		0,0%

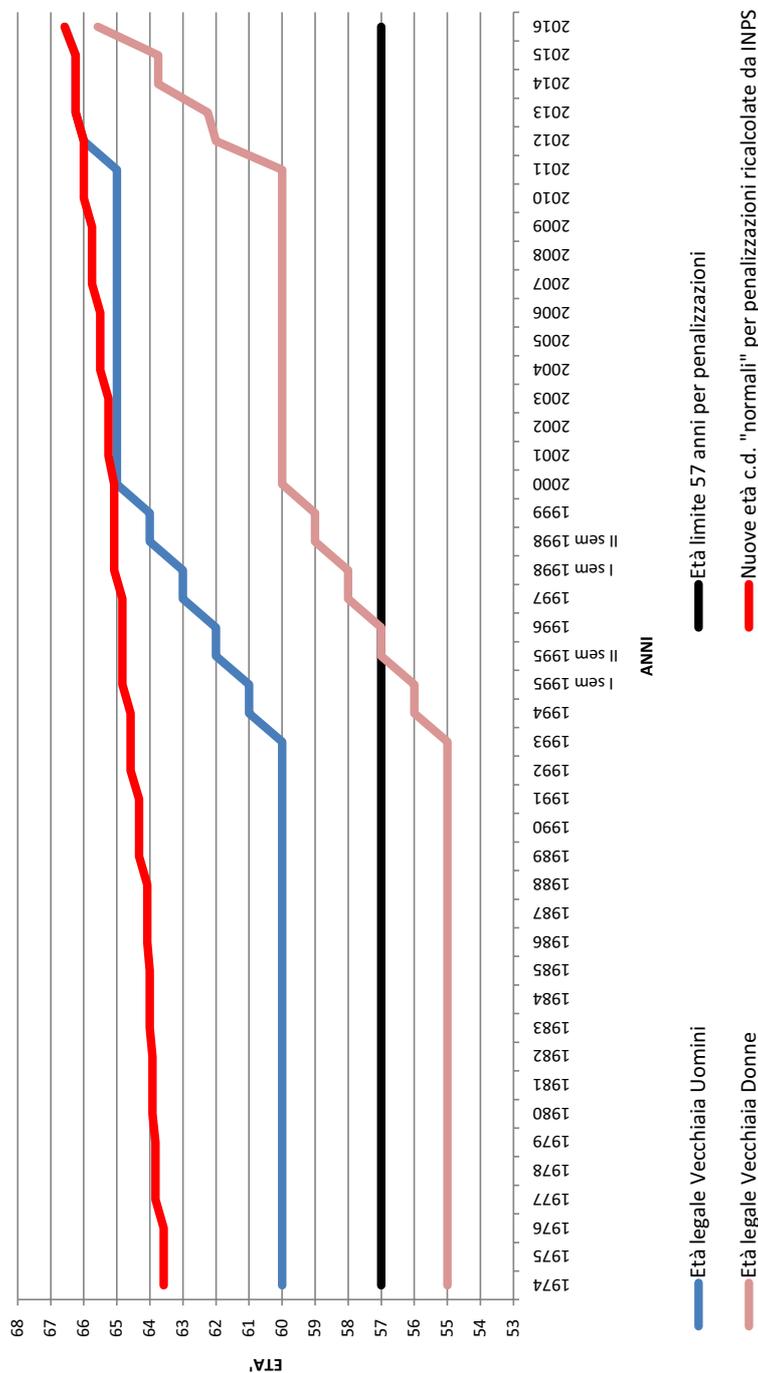
Le donne con 63 anni e 8 mesi di età, bloccate nel 2015 dalla riforma Fornero, se lavorano per altri 22 o 34 mesi possono avere un incremento rispettivamente del 4,09% o del 7,6%, rispetto al vecchio coefficiente 2015, nonostante ci sia stata una riduzione dei coefficienti con la revisione 2016. Per gli uomini si verifica un decremento dello 0,99% per effetto di 4 mesi di innalzamento dell'età e della revisione dei coefficienti.

Antonietta Mundo - Audizione Commissione XI del 10 febbraio 2016

D	O	N	N	E	U	O	M	I	N	I
Pensioni di vecchiaia - donne 67% - uomini 33%	Se si vuole lasciare il lavoro e non si raggiunge 1,5 v. l'assegno sociale dall'età di 65+7 mesi fino al 2017 e da 66+7 mesi dal 2018, si può percepire l'assegno sociale (448,07x13)				Pensioni di anzianità - donne 20% - uomini 80%		Abolizione doppio calcolo ex retrib. puri oltre 35 anni art.1, cc.707-709 L.190/2015			
Pensioni integrate al minimo - 82% donne - 18% uomini	L'abolizione dell'integrazione al minimo per i residenti all'estero colpirebbe le donne				Pensioni anticipate - donne 20% - uomini 80%		Eliminazione disparità contributiva 41+10 mesi donne, 42+10 mesi uomini (contravviene alla direttiva 2004/113/CE)			
Superstiti - donne 88% - uomini 12%	La contribuzione per il rischio superstiti, basata sulla probabilità di lasciare famiglia, dovrebbe consentire al lavoratore il diritto alla prestazione completa. La riduzione della perc. di reversibilità per reddito disincentiva il lavoro femminile				Coefficiente Trasformazione in Rendita		Usata speranza vita media che peraltro favorisce le donne (direttiva 2004/113/CE)			
Ass./pens. Sociali - donne 65% - uomini 35%	Deve diventare anche una sorta di pensione minima per il calcolo totalmente contributivo						Abolizione doppio calcolo art.1, cc.707-709 L.190/2015 comporta distorsioni se l'anzianità supera di poco quella standard (20 anni vecchiaia, 35 anni anzianità con quote, 41 e 10 mesi donne e 42 e 10 mesi uomini per pensione anticipata oltre l'eventuale finestra di 12/18 mesi). Norma con profili di incostituzionalità, che discrimina anche per una settimana in più. Piuttosto limite al raggiungimento del rendimento complessivo dell'80%. Già esiste l'effetto Gruber-Wise una taxa implicita per chi resta al lavoro: paga contributi e rinuncia ad annualità di pensione inoltre rischia di avere una pensione inferiore a quella di chi ha lavorato di meno.			
Reversibilità pensioni di guerra e rendite Inail	Per i titolari di pensioni di guerra è prevista la reversibilità anche se il titolare muore per cause non collegate a eventi bellici mentre per le rendite Inail non è previsto				Doppio calcolo ex retributivi con 18 anni al 31.12.1995 con anzianità elevate					
Maggiorazioni sociali - donne 75% - uomini 25%	L'abolizione delle maggiorazioni sociali colpirebbe le donne									
Opzione donna	Se prolungata andrebbe estesa agli uomini con evidenti costi. Impoverisce le donne con rinunce notevoli									
Ricongiunzioni	A titolo gratuito con calcolo pro quota dei vari periodi con progressiva unificazione delle gestioni lav. dipendenti									
Esodi nella P.A.	Abolizione delle norme regolamentari per il pensionamento di vecchiaia: impediscono la flessibilità in alto (D.Lvo n.198/2006)									

Recente proposta di riforma pensionistica INPS: penalizzazione dei redditi pensionistici oltre 2.450 euro netti mensili – Forti disparità di genere

Raffronto tra le età legali di vecchiaia degli uomini e delle donne e le nuove età c.d. "normali" ricalcolate da Inps dal 1974 al 2016 per effettuare le penalizzazioni delle pensioni vigenti al di sopra di 2.450 euro netti mensili (penalizzazioni operate)



La proposta penalizzerebbe soprattutto, i redditi pensionistici oltre 2.450 euro netti, le donne pensionate di vecchiaia all'età legale, i titolari di pensioni di anzianità/anticipata, minatori e lavoratori con mansioni usuranti, esposti all'amianto, salvaguardati, proscrittori volontari, autisti mezzi pubblici, piloti, militari, ecc. Non penalizzerebbe, a prescindere dall'importo percepito, coloro che nel periodo 1974-2016 sono andati in pensione ad es. oltre i 65-67 anni e più.

Antonietta Mundo - Audizione Commissione XI del 10 febbraio 2016

Recente proposta di riforma pensionistica INPS

- Ricalca uno studio presentato già in precedenza da un economista Nicola C. Salerno sulla flessibilità in uscita;
- Le penalizzazioni proposte dallo studio Inps si otterrebbero andando a riportare il coefficiente di trasformazione in rendita relativo all'età di uscita con quello corrispondente all'età c.d. "normale" o *pivot* ricalcolata da Inps a ritroso sulla base della speranza di vita fino al 1974 ponendo un limite inferiore a 57 anni. Ciò comporta penalizzazioni che oscillano tra il 2,5% e il 3,0% per ciascun anno di anticipo con una forbice massima intorno agli 8 anni (circa 20-24% di decurtazione massima della quota retributiva lorda, pari a 700-840 euro lordi mensili, calcolati sul reddito pensionistico base da penalizzare di 3.500 euro lordi mensili);
- Mancherebbe la definizione di un'anzianità *pivot* per le pensioni di anzianità;
- Analogamente, per le età maggiori di quelle c.d. "normali" o *pivot*, non sarebbero stati previsti incrementi dei redditi pensionistici per compensare gli "effetti Gruber-Wise" di una tassazione implicita cui il sistema retributivo assoggetta chi prolunga la permanenza al lavoro oltre l'età *pivot* (maggiori annualità di contributi versate e minori annualità di pensione percepite senza che l'importo di pensione si sia incrementato).

ALLEGATO 2

DOCUMENTO DEPOSITATO DALLA DOTTORESSA ANNA CRISTINA D'ADDIO,
ECONOMISTA, ESPERTA IN POLITICHE PENSIONISTICHE
PRESSO LA DIVISIONE DELLE POLITICHE SOCIALI DELLA DIREZIONE IMPIEGO,
LAVORO E AFFARI SOCIALI DELL'OCSE

DIVARI PENSIONISTICI DI GENERE NEI PAESI OCSE: CONTESTO E DETERMINANTI

Anna Cristina D'ADDIO
Divisione delle Politiche Sociali,
Direzione Impiego, Lavoro e Affari Sociali
OCSE

Audizione ai fini dell'indagine conoscitiva su
differenza di genere in materia pensionistica, XI
Commissione, Camera dei Deputati, Roma, 10
Febbraio 2016





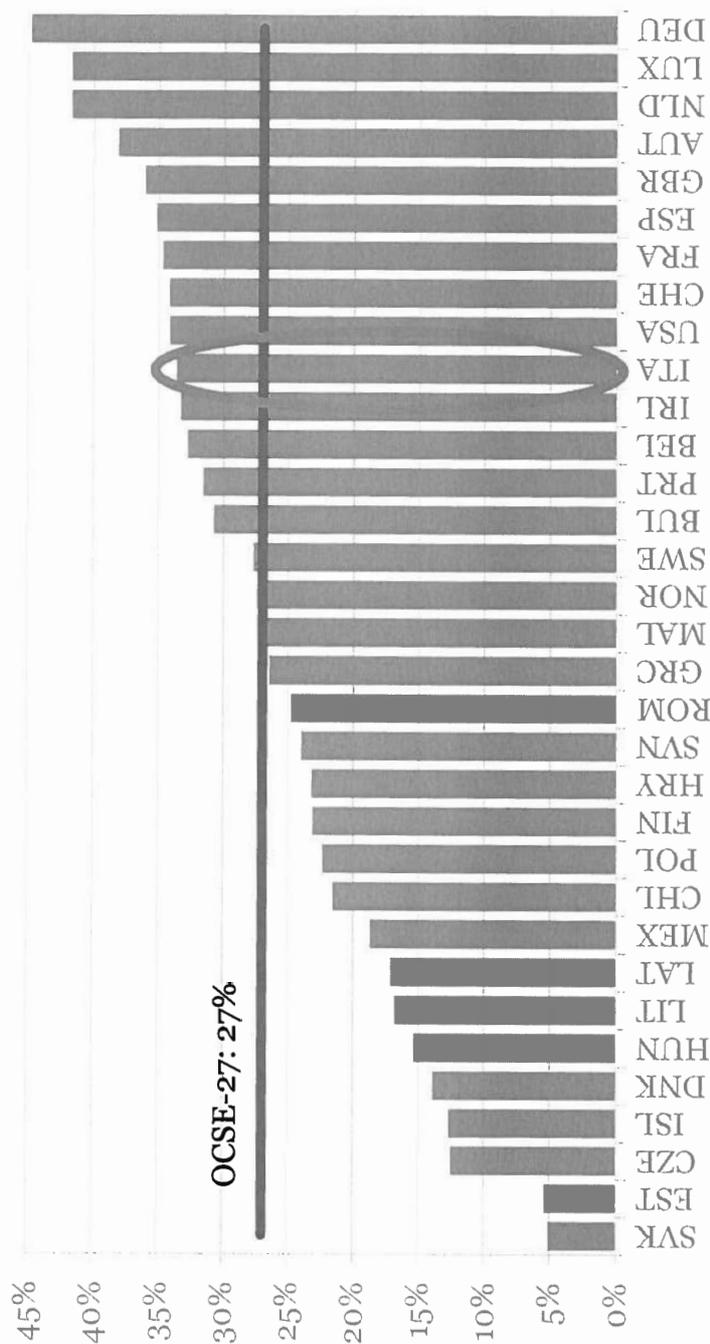
Schema della presentazione

- Contesto: il divario pensionistico di genere nei paesi OCSE e in Europa
- Determinanti: Origine del divario
- Quali interventi?
- Qualche considerazione conclusiva

CONTESTO:
DIVARIO DI GENERE NEI
TRATTAMENTI PENSIONISTICI
E PIÙ ALTI TASSI DI POVERTÀ
PER LE DONNE...

Il divario pensionistico di genere esiste in tutti i paesi OCSE

Gender Pension Gap (GPG) schemi pensionistici obbligatori, 2012, età 65+
 GPG = 1-(Pensione media donne/Pensione media uomini)



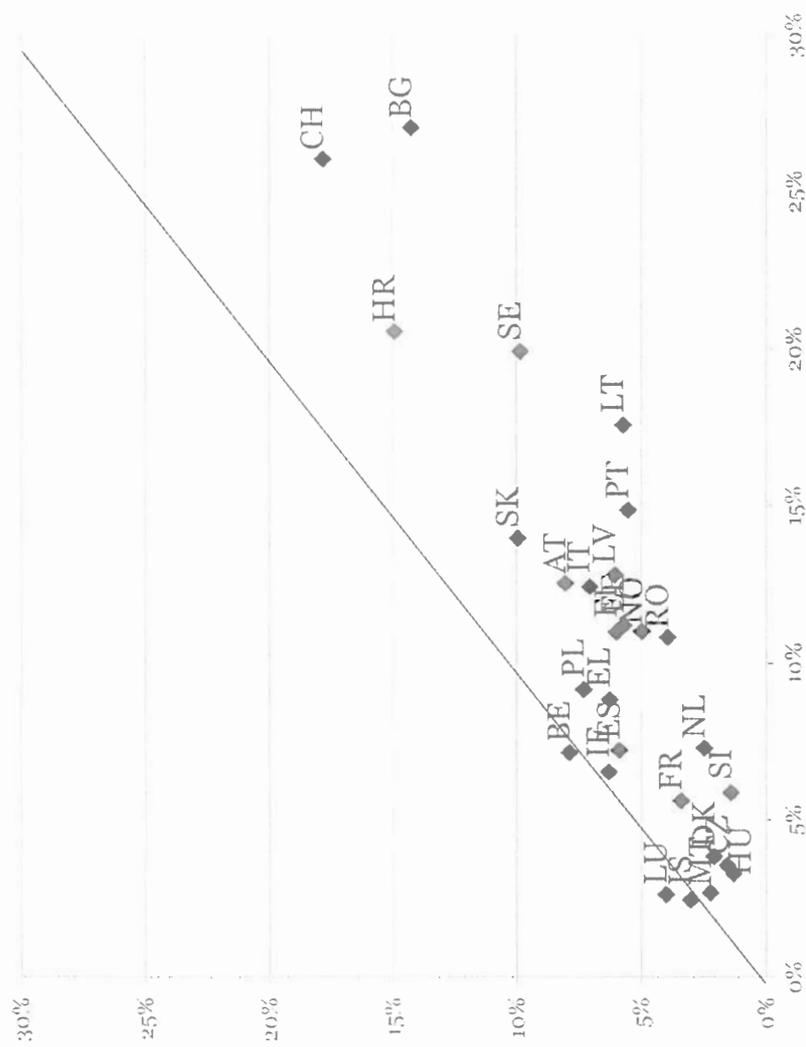
Source: d'Addio (2016), forthcoming Explaining the gender pension gap in OECD countries :Socio-economic factors and pension rules that matter for women pension entitlements in OECD countries. Basato su dati estratti da EUSILC Marzo2012

rev0

Le donne di 65 anni e oltre sono più esposte al rischio di povertà



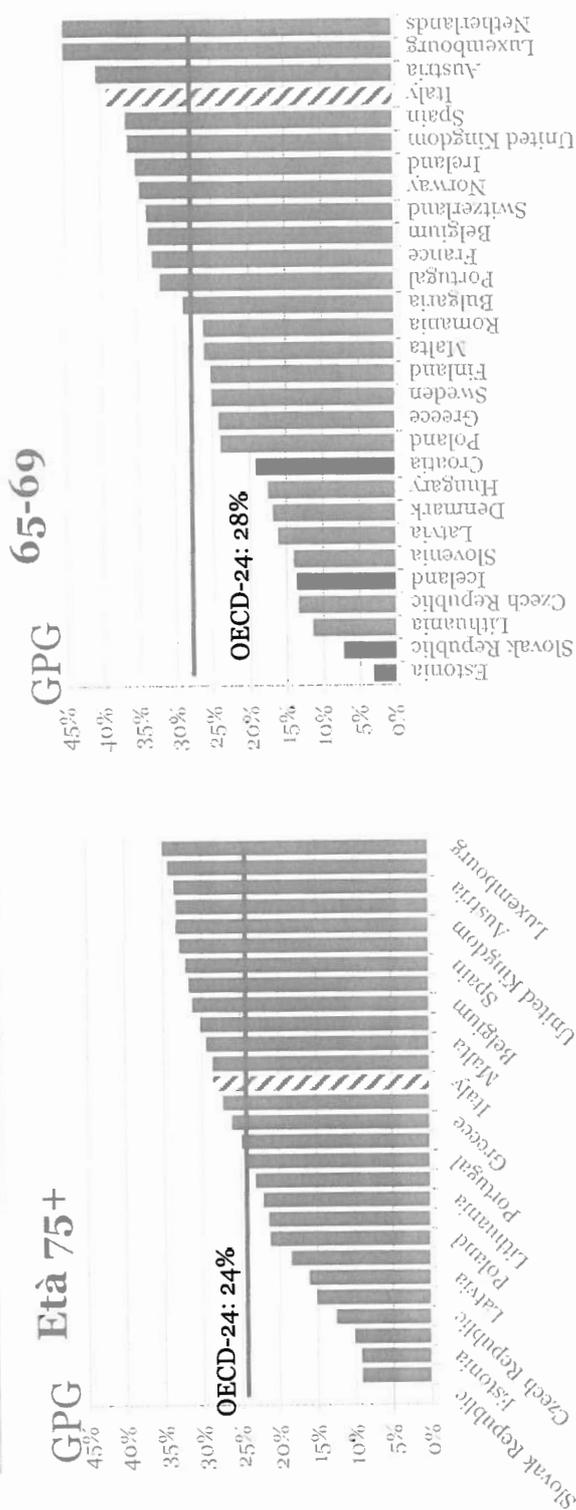
Tasso di povertà, uomini, età 65+



Tasso di povertà, donne 65 anni +

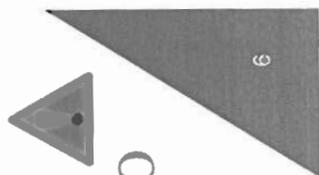
Source: d'Addio (2016) su dati EU SILC revo August March 2015

Tra i 65+, il GPG è più elevato per le donne appartenenti a coorti più recenti...



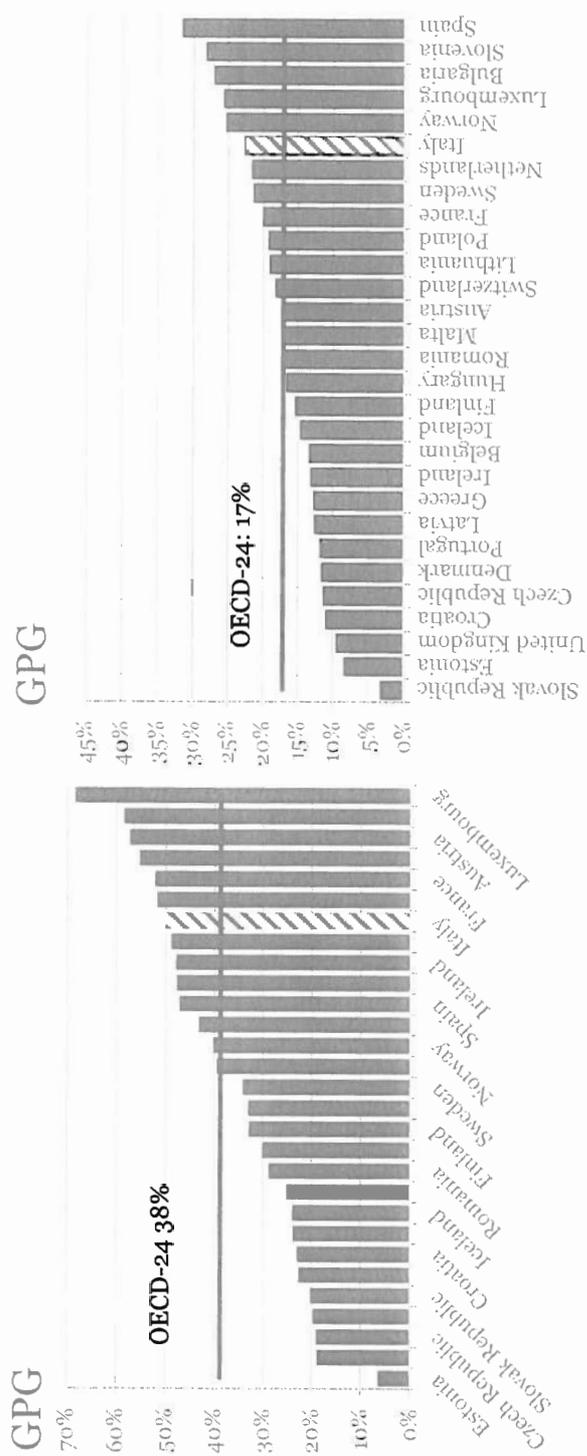
Source: d'Addio (2016)

- Effetto di composizione
- Vuoto contributivo: la “forza” del nesso contributivo che dipende del sistema pensionistico è cruciale





E per quelle sposate rispetto alle vedove



Stato civile: Coniugata

Stato civile: Vedova

- Reversibilità
- Assistenza
-

Source: d'Addio (2016)



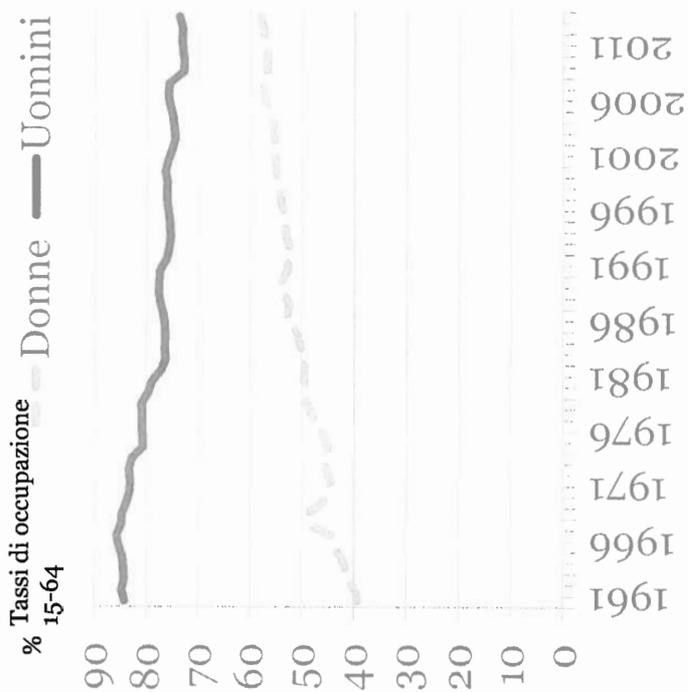
Quali sono i determinanti di questa situazione?

- Le carriere di uomini e donne tendono ad essere «diverse» ma anche più complesse
 - Lavoro a tempo parziale o carriere atipiche più frequenti tra le donne
 - Maggiore frequenza di occupazioni meglio retribuite tra gli uomini
 - Interruzioni di carriere (dovute alla cura di bambini e assistenza di familiari)
- Sviluppi demografici
 - Aspettativa di vita più lunga e frequenza più elevata di divorzi, separazioni, ecc.
- Regole e politiche pensionistiche
- Altre politiche: istruzione, famiglia e lavoro in particolare

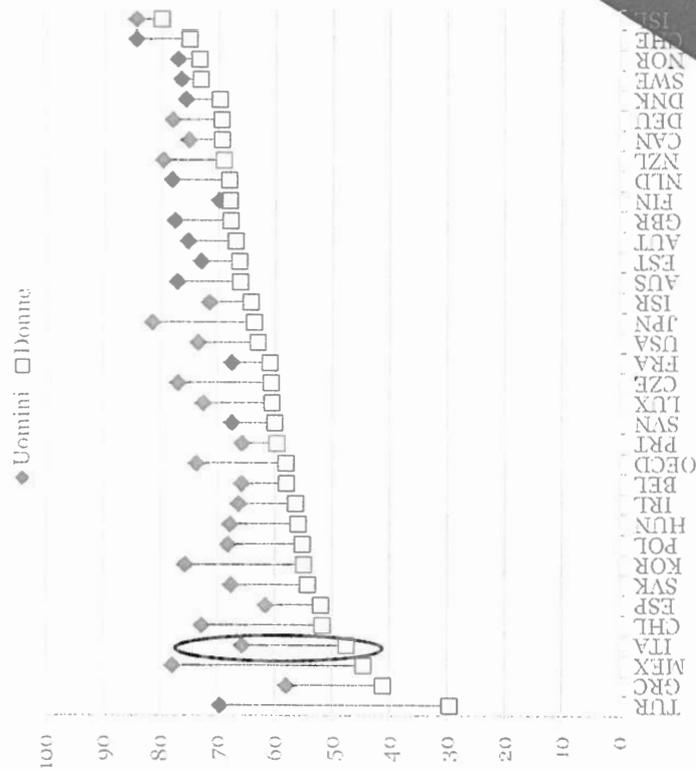


1. Carriere

I tassi di occupazione femminili sono aumentati



Ma importanti divari di genere persistono, 15-64

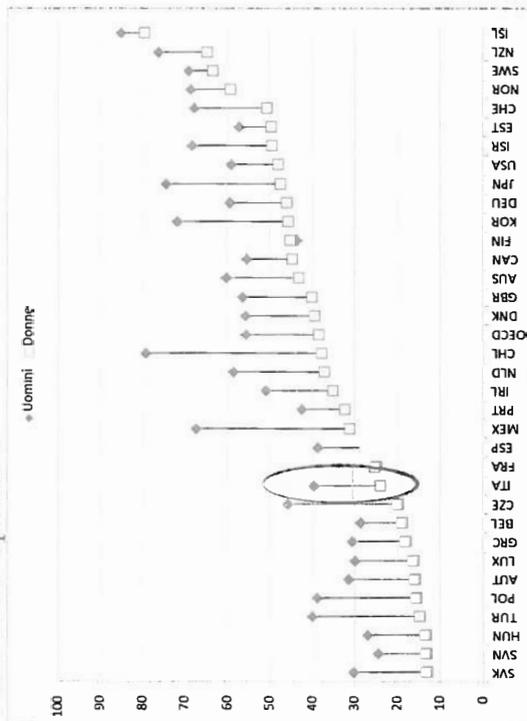


Source: OCSE Indicators del mercato del lavoro

I divari persistono e sono più ampi ad età più avanzate

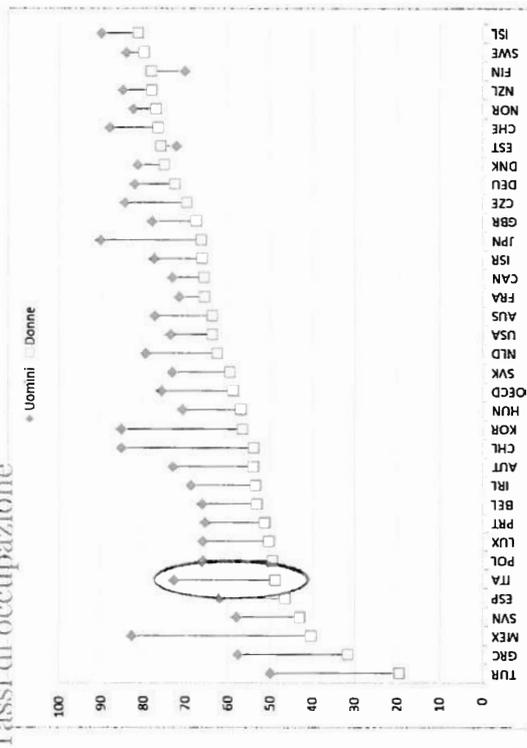
60-64

Tassi di occupazione



55-59

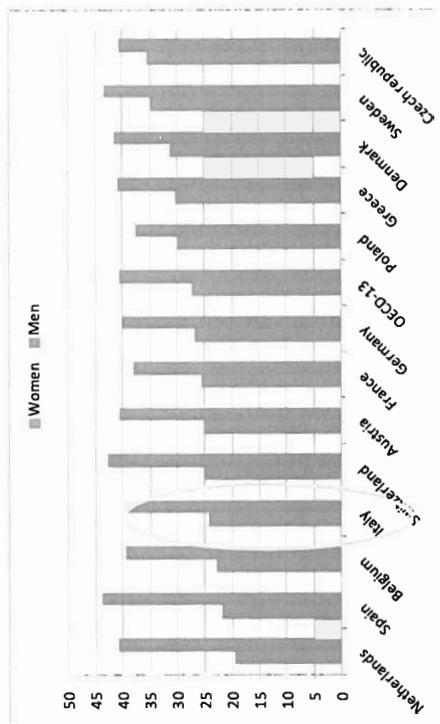
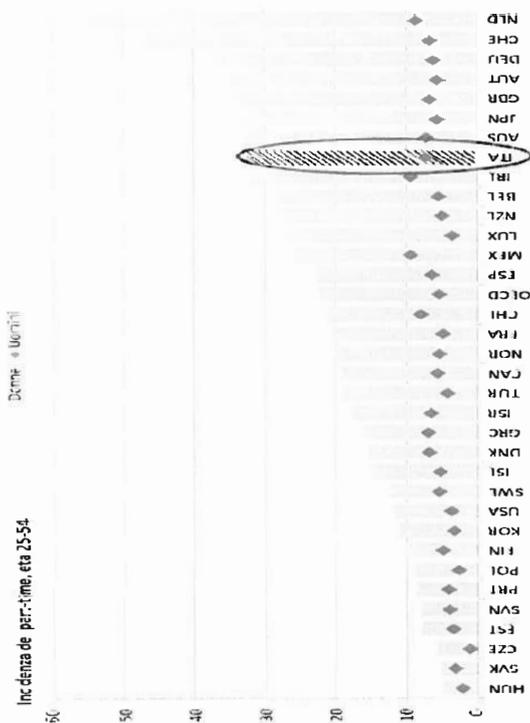
Tassi di occupazione



Source: OCSE Indicatori del mercato del lavoro

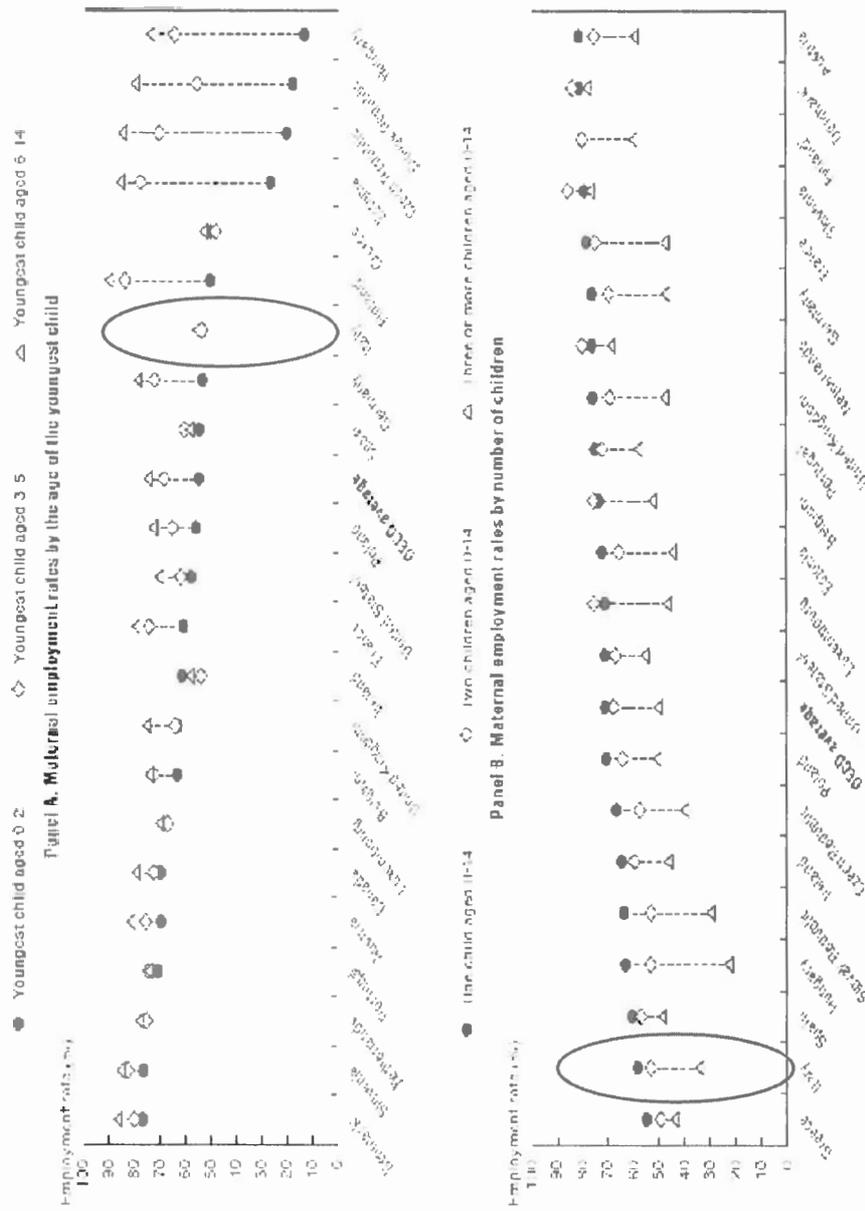
1. Carriere (continua)

L'incidenza del part-time è più elevata (2014) E hanno carriere più corte...



Source: OCSE indicators del mercato del lavoro e d'Addio (2016); durata delle carriere basata su dati estratti dalla terza wave della survey SHARE (SHARELIFE)

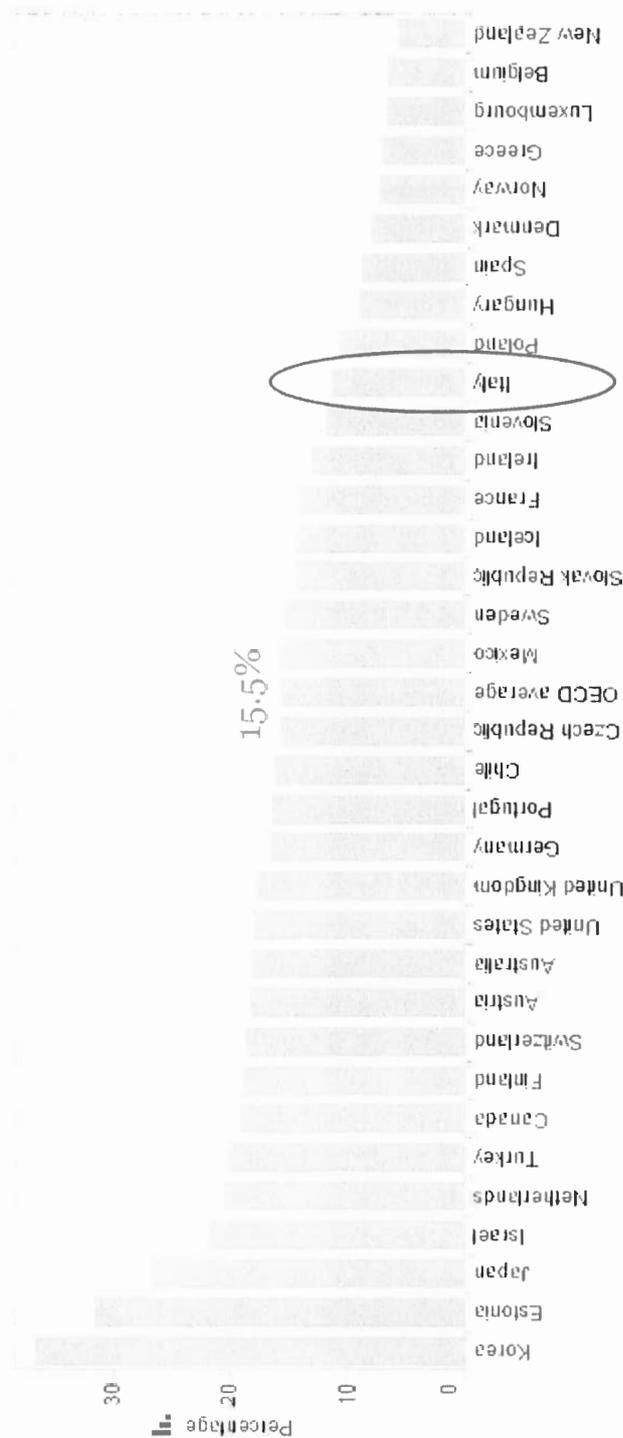
1. Carriere e figli



1. Data for Denmark and Finland refer to 2012.
 2. Data for the United States are for women with a child under 18, and the age groups used in Panel A are 0, 2, 5 and 6-17.
 Source: OECD Family Database, www.oecd.org/cfe/family/database.htm.

2. Le Retribuzioni

Il gender pay gap é di 15.5% in media nell'OCSE

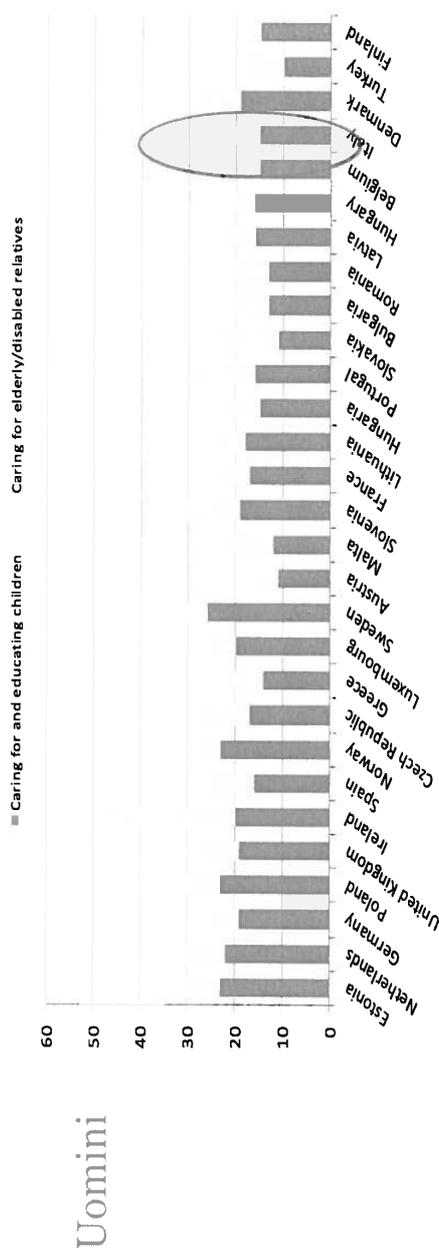
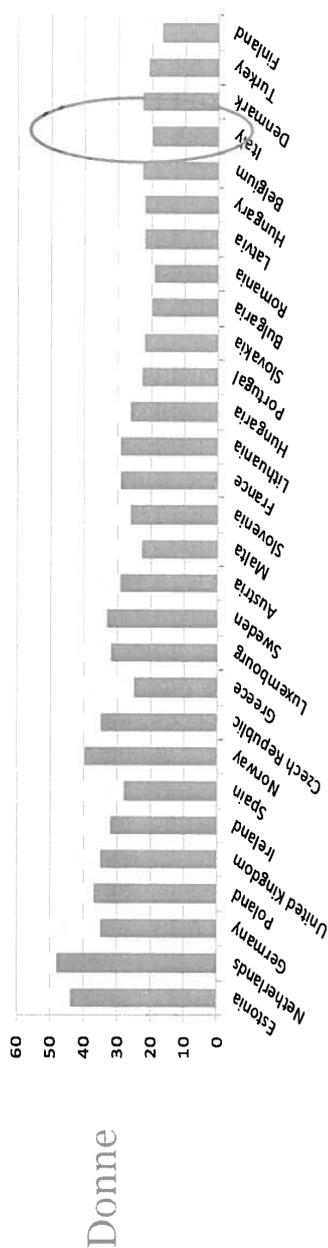


(Ma tende ad essere più elevato per le donne con figli)

Source: OECD Gender Data Portal basato su OECD Earnings database; cf. anche OECD (2012) Closing the Gender Gap, Act Now!

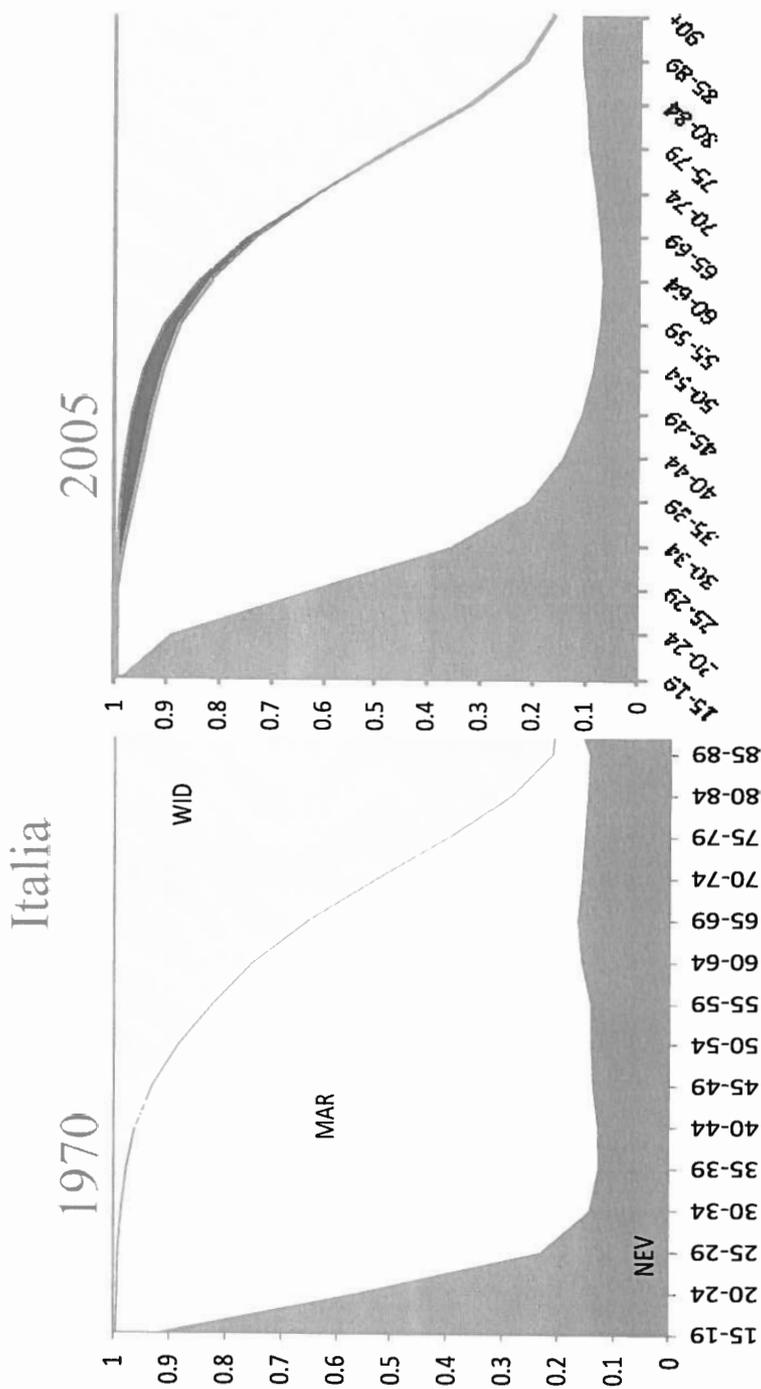
3. La cura

Numero medio di ore per settimana dedicate a attività di cura, 18 e più anni di età



OCSE, Family database (indicatore LMF 2.5D)

4. Sviluppi demografici



Source: d'Addio (2016) forthcoming



Riassumendo...

- Carriere più corte o più frammentate per le donne e
- Salari inferiori
 - → tendono ad influenzare maggiormente le pensioni dove il nesso contributivo é stretto
- Numero più elevato di divorzi + aspettativa di vita più lunga = probabilità maggiore di vivere più a lungo isolati
 - Reversibilità importante



5. Pensioni

- Architettura del sistema e organizzazione dei diversi pilastri
 - Schemi non-contributivi vs. contributivi
 - Importanza del primo pilastro: Pensioni basate su criteri di residenza verso minimi contributivi (NLD, GBR, NZL, AUS, etc)
 - Secondo pilastro: ER e Forza del nesso « contributivo » (NDC, DC, DB, sistema a punti)
 - Durata della carriera
 - salario
 - Tipo e forme di redistribuzione
 - Contributi figurativi e altri meccanismi per le interruzioni di carriera
 - Congedi parentali e maternità (durata e livello delle prestazioni)
 - Pensioni di reversibilità
 - Minimi pensionistici e « safety nets »
 - Livello di coordinazione tra schemi pubblici e privati



5. Pensioni

- Regole per il calcolo della pensione
 - Forza del nesso contributivo:
 - DB rispetto a NDC o DC
 - Età pensionabile o lunghezza del periodo contributivo verso Età anagrafica
 - Verso una flessibilità sostenibile?
 - Reddito pensionabile: *Lifetime earnings* vs migliori anni
 - Vesting periods e portabilità delle pensioni
 - Indicizzazione (prezzi, salari, mix)
 - Ma anche
 - Tabelle di mortalità unisex o gender-specific
 - Income ceilings (max e min)
 - Struttura delle aliquote di rendimento (backloaded/frontloaded)

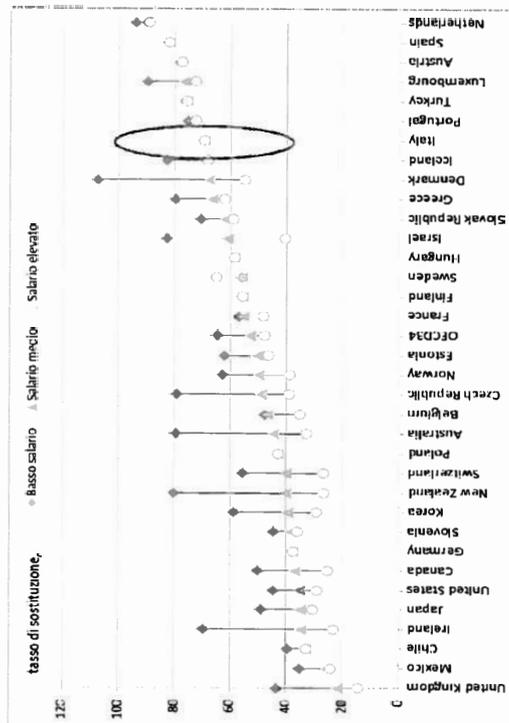


Guardando al futuro...

- In teoria il GPG potrebbe diminuire
 - Migliori livelli di istruzione, qualifiche e competenze per le coorti più giovani
 - Aumento dell'occupazione e del tempo passato nel lavoro retribuito
 - Legislazione anti discriminazione
- Un numero maggiore di donne costruirà diritti pensionistici propri piuttosto che contare su quelli «derivati» (dal loro coniuge)
- Ma questo non vuol dire che il GPG scomparirà...

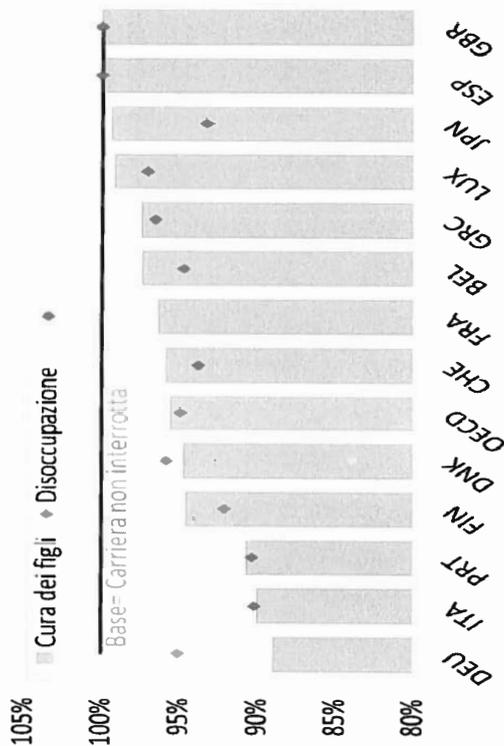
Guardando al futuro

Carriera completa



Tasso di sostituzione, % per una carriera completa tra l'età di 20 e l'età di pensionamento

Carriera incompleta



Valore della pensione lorda derivante da una carriera interrotta per 5 anni relativo a quello di una carriera continua tra i 20 anni e l'età del pensionamento, salario medio

RIDURRE IL DIVARIO
PENSIONISTICO DI GENERE
POTREBBE PERMETTERE
DI RIDURRE LA POVERTÀ
TRA LE DONNE ANZIANE



Alcune considerazione conclusive per l'Italia

- Gli obiettivi del sistema pensionistico sono da tenere presente:
 - Sostenibilità finanziaria
 - Adeguatezza dei redditi
 - Equità
- C'è ancora molto da fare per assicurare la sostenibilità sociale delle pensioni in futuro
 - il numero di persone con redditi e traiettorie di lavoro precarie è in aumento
 - Il tasso di disoccupazione resta elevato ...
 - ..e le vite lavorative sono più brevi di una teorica «carriera completa»
- ...E anche per assicurare che il sistema sia più equo

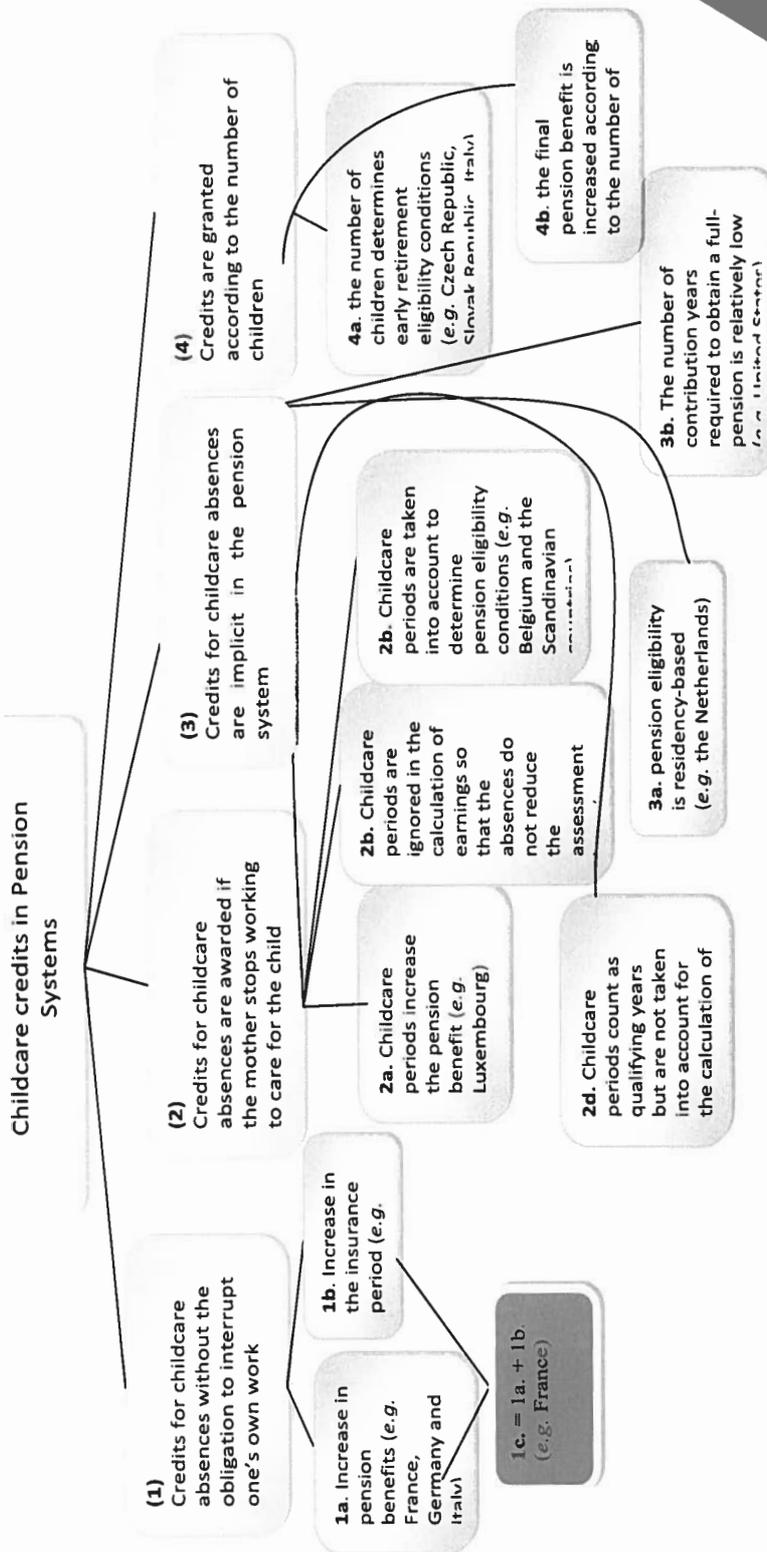


Quali interventi?

- Affrontare la problematica dei vuoti assicurativi o di profili di carriera e salari precari in un sistema contributivo
 - Età pensionabile diversa per uomini e donne dà (per costruzione) origine ad una pensione diversa se la formula lega strettamente contributi versati e prestazione pensionistica
 - *Quid del ruolo di attività socialmente utili durante la carriera?*
 - Tuttavia l'uguaglianza dell'età del pensionamento è sostenibile laddove le politiche creino effettive opportunità di carriere più lunghe...
 - Politiche di conciliazione vita familiare/professionale (cura dei bambini, cura dei familiari, promozione dei congedi parentali anche per gli uomini, etc.)
 - Politiche del mercato del lavoro: migliore formazione anche alla fine della carriera soprattutto per le donne
- Una certa flessibilità in uscita è dunque auspicabile per poter permettere la conciliazione delle scelte lavorative ed esigenze personali.
- È importante riflettere al costo di queste misure valutando anche il costo sociale della loro assenza.

Quali interventi?

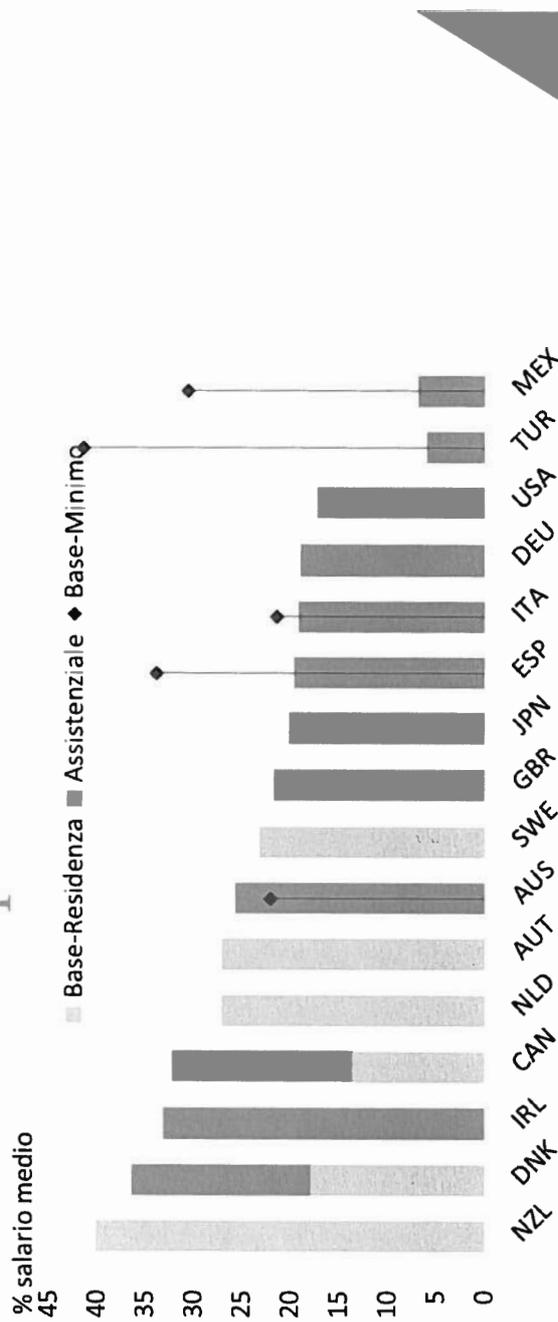
• Tenere conto del lavoro di cura



d'Addio (2009)

Quali interventi?

- Politiche del primo pilastro
 - Minimi pensionistici e reti di protezione sono cruciali per i lavoratori a basso reddito o con profili salariali atipici



Per coloro che sono eligibili a tali prestazioni, il loro valore resta comunque basso 25



Quali interventi?

- Età pensionabile
- Pensioni di reversibilità: rimangono uno strumento importante per colmare il divario
- Altri interventi
 - Trattamento del part-time
 - Ruolo della previdenza complementare
 - Migliore conoscenza della propria pensione e del sistema pensionistico



Alcune considerazione conclusive per l'Italia

- La redistribuzione all'interno del sistema pensionistico è un fattore importante per colmare i divari pensionistici di genere
- Tuttavia il sistema pensionistico non può e certamente non ha la funzione di correggere tutte le disuguaglianze create altrove
- A tal fine un approccio integrato che tenga conto dell'intero ciclo di vita è necessario
- Ma le misure pensionistiche rischiano di non essere sufficienti
 - politiche del lavoro, della famiglia, dell'istruzione e una vasta gamma di politiche sociali sono altrettanto importanti
 - Promuovere carriere complete offrendo maggiore possibilità di dividere il tempo tra il lavoro, la cura, il tempo libero e l'apprendimento in modo flessibile
 - Questo richiede maggiore coerenza tra politiche su tutto l'arco della vita con il coinvolgimento di diversi attori
 - ➔ Verso delle politiche per un invecchiamento “sostenibile”



Pensions at a Glance

Pensions at a Glance

Pensions at a Glance 2009
RETIREMENT-INCOME SYSTEMS
IN OECD COUNTRIES

Pensions at a Glance 2013
OECD AND G20 INDICATORS

Pensions at a Glance 2015
OECD AND G20 INDICATORS

Pensions at a Glance 2015 OECD and G20 INDICATORS

Published 1 December 2015

anna.daddio@oecd.org

Web page:
<http://oe.cd/pag>

Twitter: [@OECD_Social](https://twitter.com/OECD_Social)



17STC0016960