

maggiormente l'aumento delle disuguaglianze per le donne rispetto agli uomini, sebbene il livello pre-pandemico dell'indice di Gini fosse più elevato per le donne (0,31 contro 0,26).

Per quanto riguarda **l'intensità di utilizzo della CIG Covid-19** a livello individuale, l'INPS ha poi svolto analisi di regressione lineare sull'universo di lavoratori e lavoratrici che hanno avuto almeno un'ora di CIG Covid-19 tra marzo e dicembre da cui emergono interessanti correlazioni: 1) una **maggior esposizione alla CIG Covid-19 delle donne altamente qualificate** rispetto agli uomini (sebbene, in generale, all'aumentare delle competenze l'intensità a livello individuale diminuisca); 2) **divari di genere contenuti quando si interagisce le dimensione di genere con quella dell'età**, con le donne che registrano una minore intensità oltre i sessanta anni (probabile selezione positiva delle lavoratrici in quella fascia di età); 3) una **maggior intensità di ricorso alla CIG Covid-19 per le donne, a parità di anzianità nell'impresa**, a dimostrazione del fatto che l'anzianità garantisce loro minori "rendimenti" rispetto agli uomini e, di conseguenza, maggior fragilità sul mercato del lavoro (lo stesso risultato, ma in misura più contenuta, si ottiene considerando congiuntamente genere ed esperienza potenziale)²⁹⁶.

Con riferimento agli **strumenti di sostegno al reddito dei disoccupati**, l'INPS²⁹⁷ segnala invece che la pandemia sembra aver prodotto un impatto limitato. In particolare, il numero di beneficiari della **NASpi** (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, indennità mensile di disoccupazione) nel 2020 si è ridotto lievemente rispetto al 2019 (da 2,754 milioni a 2,657 milioni), per effetto della riduzione dei licenziati legata al blocco dei licenziamenti in vigore da marzo, nonostante al contempo siano aumentati i beneficiari provenienti da contratti di lavoro a termine in scadenza, che nell'anno della pandemia hanno avuto molta più difficoltà a trovare una nuova occupazione. In linea con questa tendenza è aumentato il numero delle giornate medie per beneficiario, anche a seguito delle proroghe del periodo indennizzato previste per legge (c.d. "Decreto Rilancio"). Un analogo andamento ha avuto **l'indennità di disoccupazione agricola**; con riferimento alla **DIS-COLL** (indennità di disoccupazione per collaboratori, assegnisti e dottorandi) si è rilevato un aumento del numero, comunque modesto, dei beneficiari.

Nel corso del 2020 sono state poi introdotte **misure di sostegno specifiche per i lavoratori autonomi e alcune categorie di lavoratori dipendenti** (professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione separata dell'INPS, lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, lavoratori del settore agricolo, lavoratori dello spettacolo, altre categorie)²⁹⁸ quali le **indennità di 600 e 1000 euro** che hanno raggiunto circa 4,2 milioni di individui, per un importo medio di 1400 euro. Le **donne beneficiarie** di questo strumento rappresentano il **35 per cento**.

Le famiglie che hanno percepito il Reddito/Pensione di cittadinanza (RdC/PdC) per almeno un mese nel 2020 sono circa 1,6 milioni. Sono in aumento rispetto al 2019, anno di introduzione di questa politica, così come l'importo medio. Durante la pandemia è stato introdotto temporaneamente anche

²⁹⁶ Tali evidenze, ottenute in un contesto multivariato che tiene conto di differenze settoriali, territoriali e di una serie di caratteristiche individuali, vengono confermate anche quando l'analisi di regressione viene svolta a livello intra-aziendale (con effetti fissi di impresa).

²⁹⁷ XX Rapporto annuale INPS 2021 (<https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>).

²⁹⁸ Dopo il Decreto Cura Italia, che ha previsto un'indennità di 600 euro per il mese di marzo 2020 in favore di cinque categorie di lavoratori sono stati emanati altri provvedimenti (Decreti interministeriali n. 10 e n. 12, Decreto Rilancio, Decreto Agosto, Decreti Ristori) che hanno ampliato, numero di mensilità, importi e categorie di lavoratori coinvolte.

il Reddito di Emergenza (REm) che ha riguardato 425 mila famiglie fino a marzo 2021 composte in maniera paritaria da donne e uomini.

Nel corso del 2020 sono state in vigore in Italia, anche se con durate diverse, tre principali misure di contrasto alla povertà: 1) il Reddito di Inclusione (Rel), introdotto a gennaio 2018 ed esauritosi ad agosto 2020; 2) il Reddito/Pensione di cittadinanza (RdC/PdC) avviato ad aprile 2019²⁹⁹; 3) il Reddito di emergenza (REm), che ha requisiti meno stringenti del RdC ed è stato introdotto a maggio 2020 per tutelare chi risultava escluso dal RdC e non aveva diritto ad altre indennità nel corso dell'emergenza del Covid-19.

Il RdC costituisce attualmente il principale strumento di sostegno al reddito delle famiglie e al reinserimento nel mondo del lavoro; per il suo accesso sono necessari i requisiti di cittadinanza e di residenza³⁰⁰ e alcuni requisiti economici sia in termini di reddito che di patrimonio, verificabili tramite i modelli ISEE³⁰¹. I beneficiari devono inoltre presentare la "Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro" (DID) e sottoscrivere il Patto per il lavoro presso un centro per l'impiego. I Patti per il lavoro possono prevedere l'adesione a un percorso personalizzato di accompagnamento, inserimento lavorativo e inclusione sociale con attività al servizio della comunità, oppure un percorso di riqualificazione professionale e di completamento degli studi. I servizi del centro per l'impiego possono individuare anche ulteriori impegni finalizzati all'inserimento del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale³⁰². Nel caso di bisogni complessi, i servizi dei Comuni competenti per il contrasto alla povertà effettuano una valutazione multidimensionale del nucleo familiare al fine di avviare il percorso di attivazione sociale e lavorativa coinvolgendo, oltre ai servizi per l'impiego, altri enti territoriali competenti. Tale valutazione ha lo scopo di condividere con la famiglia gli interventi e gli impegni necessari a garantire il percorso di fuoriuscita dalla povertà che verranno sottoscritti con il cosiddetto Patto per l'inclusione sociale. Il beneficiario del RdC riceve una carta di pagamento elettronica tramite la quale viene erogato il contributo economico. A seconda dell'ISEE familiare viene calcolata un'integrazione del reddito familiare e un contributo per l'affitto o il mutuo. La durata della misura è di 18 mesi rinnovabili. Se il nucleo familiare è composto esclusivamente da persone con età pari o

²⁹⁹ Decreto-legge n. 4 del 2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", finanziato tramite il capitolo 2781 "Fondo per il reddito di cittadinanza" (RdC) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il RdC ha sostituito il reddito di inclusione Rel (decreto legislativo n. 147 del 2017) che consisteva in una misura universalistica per contrastare la povertà in Italia introdotta nel 2018. Si trattava sempre di un trasferimento monetario, condizionato alla valutazione della condizione economica del nucleo familiare, erogato mensilmente ed era accompagnato da un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa, predisposto dai servizi sociali del Comune di residenza.

³⁰⁰ Chi fa richiesta del RdC deve essere cittadino italiano o dell'Unione Europea; cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE di lungo periodo, oppure titolare di protezione internazionale o apolide; cittadino di paesi terzi, titolare del diritto di soggiorno o diritto di soggiorno permanente, e familiare di un cittadino italiano o dell'Unione Europea. Deve inoltre essere residente in Italia da almeno dieci anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo.

³⁰¹ Per i requisiti economici consultare il sito dell'INPS <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=53209>.

³⁰² Sono esonerati dal Patto per il lavoro i beneficiari della Pensione di cittadinanza, i beneficiari del Reddito di cittadinanza pensionati o comunque di età pari o superiore a 65 anni, nonché i componenti con disabilità (fatta salva la possibilità per i componenti del nucleo familiare disabili di richiedere la volontaria adesione a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale). Possono essere esonerati anche i componenti con carichi di cura legati alla presenza di soggetti minori di tre anni di età o di componenti del nucleo familiare con disabilità grave o non autosufficienti ovvero i frequentanti corsi di formazione e gli occupati a basso reddito, considerati disoccupati ai sensi dell'articolo 4, comma 15-quater del decreto legge n. 4 del 2019.

superiore a 67 anni oppure se convivono esclusivamente con persone in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, la misura viene definita Pensione di cittadinanza (PdC).

Nel 2020 i nuclei familiari beneficiari di RdC/PdC per almeno un mese sono quasi 1,6 milioni per un totale di 3,7 milioni di persone coinvolte. Rispetto al 2019 sono in aumento, quando furono raggiunti 1,1 milioni di nuclei familiari (e 3,7 milioni di persone). Anche l'importo medio è aumentato. Nel 2020 è pari a circa 530 euro per ogni nucleo, mentre nel 2019 era di circa 490 euro mensili³⁰³.

La diffusione di RdC/PdC si caratterizza per una forte **concentrazione nel Mezzogiorno**. Il numero più alto di percettori del beneficio nel 2020 è registrato nel Sud e nelle Isole, per un totale di 947 mila nuclei familiari, che rappresentano circa il 60 per cento dei beneficiari, mentre nel Centro Italia sono circa 246 mila (15,6 per cento) e al Nord circa 388 mila (24,5 per cento).

I percettori sono principalmente nuclei familiari composti da una sola persona. Considerando i dati del mese di gennaio 2021, questi sono il 42,6 per cento dei nuclei familiari percettori per un totale di 540 mila unità di cui 77 mila sono persone con disabilità, mentre le famiglie più numerose accedono di meno al beneficio. Le famiglie composte da due o tre persone rappresentano il 19,3 per cento e il 16,5 per cento, mentre le famiglie con 5 o più componenti sono l'8,4 per cento. Le famiglie che percepiscono il RdC sono in maggioranza senza figli minori (65,5 per cento). I percettori della pensione di cittadinanza sono 139 mila e ricevono in media un importo mensile inferiore rispetto ai percettori del RdC e pari a circa 222 euro³⁰⁴.

Dall'analisi dei beneficiari emerge che nel 2020 i due terzi di essi, di cui un quarto minori, non sono stati rilevati dall'INPS negli archivi contributivi negli anni 2018 e 2019, e sono quindi persone distanti dal mercato del lavoro e forse non immediatamente rioccupabili. Coloro che sono presenti negli archivi INPS hanno un reddito pari al 12 per cento delle retribuzioni annue medie dei lavoratori del settore privato, e solo il 20 per cento di essi ha lavorato per più di 3 mesi nel corso del periodo precedente all'introduzione del sussidio, a sottolineare come tramite il RdC siano raggiunte persone oggetto di effettiva esclusione sociale³⁰⁵.

Nel 2020, i componenti delle famiglie beneficiarie della misura di sostegno al reddito sono per il **51 per cento donne**, rilevando come tra i destinatari del RdC le differenze di genere siano contenute, mentre è una misura rilevante per la popolazione giovanile. Il 37 per cento dei componenti delle famiglie che accedono al RdC hanno meno di 24 anni, mentre il 34 per cento sono sopra i 45 anni³⁰⁶.

A fronte dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 il legislatore ha previsto delle misure eccezionali a sostegno del reddito ulteriori al RdC. Con questa finalità è stato introdotto il **Reddito di Emergenza (REm)**³⁰⁷ in favore dei nuclei familiari in difficoltà durante la pandemia. In maniera analoga a chi ha

³⁰³ XX Rapporto annuale INPS <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>

³⁰⁴ I dati sono riportati nell'appendice statistica di febbraio 2021 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza - INPS <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei-rdc>, nella quale sono riportate disaggregazioni dei dati ulteriori rispetto a quelle della Relazione annuale la quale, di contro, gode del vantaggio del consolidamento dei dati. Le differenze fra le due fonti, tuttavia, consistono in 3 mila famiglie e 42 mila individui e non inficiano le grandezze relative qui riportate

³⁰⁵ 2021 Relazione annuale del presidente - XX rapporto annuale INPS <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>

³⁰⁶ Cfr. Report trimestrale Rei-RdC-REm Aprile 2019-Marzo 2021 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza - INPS <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei-rdc>

³⁰⁷ decreto-legge, n. 34 del 2020 (Decreto Rilancio), articolo 82.

richiesto il RdC, i richiedenti dovevano avere determinati requisiti socio-economici nei mesi di aprile e maggio 2020, basati sul reddito familiare e il patrimonio mobiliare, e presentare una dichiarazione sostitutiva unica ai fini ISEE. I criteri del REm sono meno stringenti rispetto a quelli del RdC, in termini di anni di residenza in Italia richiesti, valori ISEE del nucleo familiare (da 9360 euro del RdC si passa a 15000 euro) e patrimonio mobiliare e immobiliare posseduto. Le due misure sono, inoltre, incompatibili: obiettivo del REm era raggiungere quelle famiglie in difficoltà durante la pandemia che non avevano accesso al RdC.

Il REm è stato erogato tramite due mensilità non superiori agli 800 euro mensili (840 in presenza di disabili gravi o persone non autosufficienti nella famiglia). La misura è stata prorogata tramite una mensilità aggiuntiva con riferimento al mese di maggio 2020³⁰⁸ e due ulteriori quote per i mesi di novembre e dicembre 2020³⁰⁹. Il REm, inoltre, non era compatibile con la presenza nel nucleo familiare di percettori delle indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da Covid-19³¹⁰ e con la presenza nel nucleo familiare di componenti titolari di pensione diretta o indiretta, titolari di un rapporto di lavoro dipendente la cui retribuzione lorda fosse superiore alla soglia massima di reddito familiare. I dati di monitoraggio hanno segnalato che i nuclei familiari beneficiari del REm durante la pandemia sono stati 425 mila ed hanno ricevuto in media un importo di 550 euro al mese: 184 mila nuclei familiari hanno beneficiato della misura per cinque mesi, cumulando le varie proroghe, mentre 150 mila ne hanno beneficiato per due mesi. Rispetto al RdC, il REm ha riguardato una quota maggiore di lavoratori del Nord Italia (26 per cento, contro il 22 per cento del RdC) e di età meno anziana. Il 34 per cento dei beneficiari ha un'età compresa tra i 25 e i 44 anni e il 29 per cento oltre i 45 anni, contro rispettivamente il 29 per cento e il 34 per cento nel caso del RdC³¹¹. Anche nel caso dei percettori del REm non si registrano rilevanti divari di genere. I componenti delle famiglie beneficiarie sono per il 50 per donne e per il 50 per cento uomini³¹².

Le donne italiane ricevono, in media, una pensione del 33,2 per cento inferiore rispetto a quella degli uomini ma hanno un'aspettativa di vita più lunga e ciò contribuisce ad aumentare la loro ricchezza pensionistica. Il divario pensionistico di genere in Europa è inferiore e pari al 29,4 per cento.

Poiché il lavoro è uno dei principali canali di acquisizione dei diritti pensionistici, le donne, in media, riescono a versare un ammontare di contributi inferiore rispetto agli uomini. La vita lavorativa delle donne italiane è infatti frammentata e concentrata in settori economici con una remunerazione inferiore, in lavori *part-time* e con contratti temporanei. Le donne svolgono ancora la maggior parte delle attività di cura familiare e domestica e ciò incide fortemente sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il reddito da pensione di una donna può derivare anche dalla condivisione della

³⁰⁸ decreto-legge, n. 104 del 2020.

³⁰⁹ decreto-legge, n. 137 del 2020.

³¹⁰ decreto-legge, n. 18 del 2020 e decreto-legge n. 34 del 2020.

³¹¹ Il confronto tra RdC e REm è stato pubblicato nel Report trimestrale Rei-RdC-REm Aprile 2019-Marzo 2021 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza - INPS <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei-rdc>

³¹² Il confronto tra RdC e REm è stato pubblicato nel Report trimestrale Rei-RdC-REm Aprile 2019-Marzo 2021 dell'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza - INPS <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei-rdc>. I dati sul REm sono stati aggiornati nella Rapporto annuale dell'Inps. Il REm è stato erogato per almeno una mensilità a circa 482 mila nuclei (di cui il 38 per cento con richiedente extracomunitario), per un totale di 1 milione e 100 mila individui, con un importo medio mensile di 548 euro. 2021 l'innovazione dell'INPS per il rilancio del paese XX rapporto annuale INPS. <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>

pensione del coniuge e dalla fruizione di una pensione di reversibilità, ma questi canali risentono della crescente instabilità matrimoniale. L'insieme di questi fattori determinano un reddito pensionistico delle donne inferiore rispetto a quello degli uomini. Il **divario pensionistico di genere** viene calcolato dall'Eurostat come la percentuale del reddito pensionistico medio delle donne su quello degli uomini³¹³ ed è in riduzione negli ultimi dieci anni, tranne che nell'ultimo anno quando ha registrato un aumento che lo ha riportato vicino ai valori del 2007. Nel 2018 (anno di riferimento dei dati della fonte utilizzata) il divario pensionistico di genere in Italia è pari al **33,2 per cento**, in aumento rispetto a quanto registrato nel 2017 quando era pari a 32,1 per cento (+1,2 punti percentuali), ma ancora inferiore al divario pensionistico di genere del 2007, pari al 33,7 per cento. Tale valore risulta **superiore alla media UE-27** stimata al 29,4 per cento nel 2018³¹⁴.

I paesi dell'Unione europea assicurano una copertura paritaria della previdenza tramite l'accesso a sistemi pensionistici pubblici³¹⁵ in cui le differenze di copertura tra le donne e gli uomini sono ridotte e intorno ai 5 punti percentuali. Aumentano le differenze di genere nei casi in cui sia vigente un approccio di assicurazione sociale, dove i contributi sono basati sui guadagni derivanti dal lavoro formale, e con soglie di contribuzione minima. I casi più evidenti sono la Spagna e l'Italia dove la copertura pensionistica delle donne è pari a al 69,3 per cento e all'80,1 per cento mentre quella degli uomini è maggiore e pari a 95,1 per cento e 90,2 per cento (Figura 1.4.5).

Di fronte al progressivo invecchiamento della popolazione diversi Paesi europei hanno riformato il proprio sistema previdenziale aumentando gradualmente l'età pensionabile e vincolandola all'aspettativa di vita (come in Danimarca, Finlandia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo e Repubblica Slovacca)³¹⁶. Nel 2018 e nel 2019 gli stessi Paesi hanno fatto parzialmente marcia indietro e cercato di non attuare interamente o almeno di posticipare gli obiettivi prefissati³¹⁷. L'Italia ha programmato un graduale riequilibrio del trattamento pensionistico fissando il requisito anagrafico per l'accesso al pensionamento di vecchiaia per tutte le lavoratrici pari a quello dei lavoratori nel 2018 (66 anni e 7 mesi) e pari a 67 dal 2019³¹⁸. Inoltre i requisiti anagrafici vengono ulteriormente adeguati agli incrementi della speranza di vita con cadenza biennale (cd. riforma delle pensioni Fornero³¹⁹), ma il legislatore italiano ha anche introdotto un **nuovo canale legislativo per anticipare l'età di pensionamento** che, limitatamente al triennio 2019-2021, permette di andare in pensione per chi raggiunge il requisito anagrafico di 62 anni di età e contributivo di 38 anni (cd. "Quota 100")³²⁰.

³¹³ Il reddito pensionistico include le pensioni da lavoro, di vecchiaia, di reversibilità e da fondi pensioni privati. Fonte Eurostat EU-SILC:

³¹⁴ Fonte Eurostat EU-SILC survey - dataset: [ilc_pnp13 Closing the gender pension gap? - Products Eurostat News - Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1&code=sdg_8_4_10&plugin=1), e anche Eurostat "Pension Adequacy Report 2021" che analizza lo stesso divario pensionistico di genere per la classe di età 65-79 anni e i tassi di sostituzione delle pensioni rispetto alle retribuzioni dei lavoratori <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/4ee6cadd-cd83-11eb-ac72-01aa75ed71a1>

³¹⁵ The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, cfr. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=it&pubId=8084&furtherPubs=yes>

³¹⁶ Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2017

³¹⁷ Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

³¹⁸ Per il pensionamento anticipato indipendente dall'età anagrafica sussiste tutt'ora un differenziale di 1 anno essendo quello delle donne inferiore di tale entità rispetto a quello degli uomini e non ancora allineato a quello degli uomini. Al riguardo si fa anche rinvio alla procedura di infrazione 2013/4199 (non conformità della legge n. 214 del 2011 con la normativa UE in materia di parità di trattamento tra uomini e donne - direttiva 2006/54/CE).

³¹⁹ Articolo 24 del decreto legge n. 201 del 2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 214 del 2011.

³²⁰ Decreto legge n. 4 del 2019.

I canali di anticipazione dell'età di pensionamento, insieme ad altre forme di deroghe o flessibilità, concedono la possibilità di andare in pensione a una età diversa da quella fissata dalle leggi. L'**età effettiva di pensionamento** può essere quindi diversa rispetto all'età "**normale**" di pensionamento e avere diverse motivazioni. Il lavoratore può scegliere di mantenere l'occupazione per avere un maggiore reddito, oppure per soddisfazione personale. In altri casi si può trovare nelle condizioni di doverlo lasciare a causa delle proprie condizioni di salute o per la responsabilità di dover assistere e avere cura dei propri familiari o congiunti.

L'OCSE elabora delle stime sull'età pensionabile, sia effettiva che normale, dai risultati delle indagini sulle forze di lavoro nazionali e dell'Unione europea e ipotizzando un individuo con ventidue anni d'età nel 2018 che costruisce una carriera lavorativa senza interruzioni. L'Italia presenta una maggiore età di pensionamento normale rispetto agli altri Paesi europei, mentre l'età effettiva di pensionamento è maggiore. Nel 2018 l'età di pensionamento "normale" in Italia è pari a 66,6 per le donne e 67 per gli uomini mentre la stima dell'età "effettiva" di pensionamento osservata³²¹ suggerisce un'età inferiore per entrambi i generi, pari a 61,5 per le donne e 63,3 per gli uomini. Rispetto al 2016 l'età pensionabile "normale" delle donne è in aumento di un anno, avvicinandosi così a quella degli uomini, mentre per gli uomini è in aumento di 1,2 anni l'età pensionabile "effettiva". Nei 28 Paesi dell'Unione europea l'età pensionabile normale è inferiore rispetto a quella dell'Italia. Nel 2018, il valore per le donne è pari a 63,3 anni e per gli uomini è pari a 64,3 anni, mentre l'età pensionabile effettiva (62,3 per le donne e 64 per gli uomini) è maggiore di quella rilevata in Italia.

In Portogallo l'età pensionabile effettiva rilevata è maggiore rispetto a quella rilevata per l'Italia e la maggior parte dei Paesi europei. Per le donne è pari a 65,4 anni e per gli uomini 68,5 anni, mentre l'età pensionabile normale si attesta a 65,2 anni per entrambi i generi. Al contrario, la Slovacchia presenta i valori minimi in termini di età pensionabile effettiva delle donne, pari a 59,9 anni, contro un'età normale di 62,2 anni. Nella maggior parte dei Paesi europei esiste una **differenza tra l'età pensionabile effettiva delle donne e quella degli uomini**. Per l'anno 2018, nei 28 paesi UE si tratta in media di 1,6 anni in più per gli uomini. Per l'età pensionabile normale, invece, la differenza tra i generi è residuale e presente solo in alcuni Paesi. Tra questi compare l'Austria, Paese per il quale emergono ben 5 anni di differenza tra l'età pensionabile "normale" degli uomini (65 anni) e quella delle donne (60 anni) (Figura 1.4.6).

L'età effettiva di pensionamento, insieme all'aspettativa di vita e ai meccanismi previsti per l'eventuale indicizzazione delle prestazioni pensionistiche, è uno dei fattori che incidono sul valore del reddito pensionistico annuale. Per capire quanto una persona riceve tramite i trattamenti pensionistici, in termini di ricchezza, vengono adottati degli indicatori che valutano la ricchezza pensionistica lorda e netta. Gli indicatori sulla ricchezza calcolano il valore scontato all'età di pensionamento dell'intero flusso di pagamenti che il pensionato riceverà fino ad una sopravvivenza media, al netto del prelievo contributivo e fiscale. Convenzionalmente si utilizza un tasso di sconto reale uniforme del 2 per cento e tassi di mortalità specifici per Paese, per età e sesso, con riferimento all'anno di pensione. La ricchezza pensionistica viene espressa come un multiplo dei redditi individuali lordi annuali.

Le **donne** hanno un'**aspettativa di vita più lunga** e ciò contribuisce ad aumentare la loro ricchezza pensionistica lorda rispetto a quella degli uomini in tutti i Paesi europei. Secondo le elaborazioni

³²¹Stime dell'OCSE basate sui risultati delle indagini sulle forze di lavoro nazionali e dell'Unione europea.

dell'OCSE del 2019³²², nei paesi dell'Unione europea (Ue 28) le donne che percepiscono un reddito medio beneficiano di una **ricchezza pensionistica lorda pari a 10,2 volte i guadagni individuali annuali** dell'attività e gli uomini 9,2 volte. La ricchezza pensionistica lorda di chi percepisce un reddito sotto la media è maggiore: per le donne è pari a 12 volte i guadagni individuali annuali, per gli uomini è pari a 10,8 volte. In **Italia** la ricchezza pensionistica lorda è maggiore e pari a **14,1 volte i guadagni individuali annuali dell'attività per le donne**, mentre per gli uomini la ricchezza lorda è pari a 12,5 volte. Inoltre, nel nostro Paese, la ricchezza pensionistica lorda delle persone italiane che percepiscono un reddito medio è uguale a quella delle persone con un reddito basso. In Spagna e in Austria le persone con un reddito inferiore alla media, invece, godono di una ricchezza pensionistica maggiore rispetto al caso dell'Italia. In particolare, in Spagna la ricchezza pensionistica lorda delle donne è pari a 16,6 volte i guadagni individuali annuali e quella degli uomini pari a 14,4 volte. In Austria la ricchezza pensionistica lorda delle donne è pari a 15,5 volte e quella degli uomini 14,2. Valori inferiori si registrano, invece, in Svezia, Regno Unito e Germania, dove la ricchezza pensionistica delle donne è rispettivamente 10,3, 9,2 e 8,5 volte i guadagni individuali annuali, ma i divari di genere in queste situazioni sono più contenuti poiché gli uomini hanno una ricchezza pensionistica lorda pari rispettivamente a 9,6, 8,2 e 7,7.

Dopo aver pagato i contributi e il fisco le donne dei Paesi dell'unione Europea (Ue 28) ricevono una **ricchezza pensionistica netta** pari a 12,5 volte i guadagni individuali annuali dell'attività mentre gli uomini ne ricevono una pari a 11,3 volte. Per chi percepisce un reddito più basso la ricchezza pensionistica netta è più alta e per le donne pari a 13,9 volte mentre per gli uomini 12,5 volte. In Italia, la ricchezza pensionistica al netto dei contributi e del fisco delle donne italiane aumenta fino ad essere 16,3 volte i guadagni individuali annuali, mentre per gli uomini la ricchezza pensionistica raggiunge 14,4 volte i redditi da lavoro. I valori sono identici sia per chi percepisce un reddito medio sia per i redditi più bassi. In Spagna e in Austria la ricchezza pensionistica delle donne che percepiscono un reddito basso supera 18 volte il reddito annuale mentre in Portogallo e Francia sono 15,7 e 14,9 volte. In Svezia e Regno Unito i valori sono inferiori e pari a 11,6 e 10,8 mentre la ricchezza pensionistica netta aumenta in maniera rilevante rispetto alla stima della ricchezza lorda per le persone residenti in Germania (per le donne la ricchezza pensionistica netta è pari a 12,4 volte e per gli uomini a 11,2 volte) (Figura 1.4.7).

In Italia, nel 2019 il **totale dei pensionati** è di circa **10,84 milioni**, in aumento rispetto ai 10,78 milioni del 2018, e l'importo lordo erogato per le pensioni di vecchiaia e anzianità nel 2019 è di **215,9 miliardi di euro** (nel 2018 erano 208,8 miliardi di euro, + 7 miliardi di euro)³²³. Nel 2019, l'**importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per le donne** è di circa **18,7 mila euro**, mentre nel 2018 era pari a 18,2 mila euro (+500 euro). Rispetto al 2012, quando l'importo era pari a 15,3 mila euro, l'aumento è costante e complessivamente ammonta a +3,4 mila euro. La differenza nei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità tra donne e uomini della stessa età rimane rilevante, nonostante l'aumento delle pensioni per le donne. Nel 2019 il **divario di genere** è di circa **6,4 mila euro**, e negli anni precedenti non ha registrato rilevanti cambiamenti, almeno dal 2012.

Le pensioni di vecchiaia e anzianità con l'importo maggiore sono percepite dalle donne tra i 60 e i 64 anni di età mentre al crescere dell'età delle donne gli importi diminuiscono. Nel 2019 l'importo medio annuale dei redditi pensionistici delle donne nella classe di età 60-64 anni è pari a 23,1 mila euro, in crescita rispetto ai 22,7 mila euro del 2018 (+400 euro). Sono significativi anche gli importi pensionistici

³²² Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

³²³ Cfr. I.Stat. Pensionati. http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCAR_PENSIONATI2

delle donne con età tra i 65 e i 69 anni, pari a 20,6 mila euro, in aumento di 1,2 mila euro rispetto al 2018. Per le classi di età inferiori invece i redditi pensionistici sono in calo. Le donne che hanno tra i 55 e i 59 anni percepiscono 19,8 mila euro nel 2019 mentre nel 2018 percepivano 20,9 mila euro (-1,1 mila euro). Le donne con un'età maggiore hanno redditi pensionistici minori, tranne le over 90 anni che sono però numericamente esigue. **L'importo medio lordo più basso è registrato dalla classe di età tra i 75 e i 79 anni con 17,1 mila euro** (Figura 1.4.8). Le **differenze di genere maggiori nelle pensioni di vecchiaia e anzianità** sono presenti **tra le persone più giovani**. Nel 2019, per le persone tra i 55 e i 59 anni il divario di genere è di circa 10,5 mila euro, mentre dopo gli 85 anni la differenza è inferiore a 3 mila euro. Un'eccezione sono le persone tra i 45 e i 49 anni per le quali la differenza tra l'importo pensionistico delle donne e quello degli uomini è di 300 euro (Figura 1.4.9).

Considerando la distribuzione del reddito pensionistico, tra le donne il numero maggiore di beneficiarie percepisce un importo mensile per la pensione di vecchiaia e anzianità **tra i 500 e i 750 euro**. Nel 2019, le donne con una pensione di questa entità sono infatti circa 802 mila. **All'aumentare degli importi le beneficiarie diminuiscono** progressivamente. Tra i 2.250 e i 2.500 euro sono presenti 283,7 mila persone e nella categoria più alta, ovvero sopra i 3 mila euro, le pensionate sono 316,9 mila. **Tra gli uomini, invece, il numero maggiore di beneficiari percepisce l'importo più elevato** di questa classificazione. Nel 2019 sono oltre 913 mila i pensionati che percepiscono una pensione di vecchiaia e anzianità superiore ai 3 mila euro, mentre sono 274,8 mila quelli che percepiscono un importo pensionistico tra i 500 e i 750 euro (Figura 1.4.10).

Per le pensioni di vecchiaia e anzianità **non esistono rilevanti differenze tra le donne delle diverse aree geografiche**. Nel Sud e nelle Isole il 17,9 per cento delle pensionate riceve un importo pensionistico tra i 500 e 750 euro mentre, nel Nord e nel Centro tale quota oscilla tra il 15,1 e il 16 per cento. Nel Nord-est si registra la quota minore di donne che percepiscono un importo pensionistico oltre i 3 mila euro (4,9 per cento), mentre al Centro viene raggiunta la quota maggiore (8,3 per cento). Tra gli uomini sono più evidenti le differenze territoriali. Al Sud si registra una quota maggiore di pensionati con importi pensionistici tra i 1.000 e 1.249 euro, pari al 13,6 per cento, mentre al Centro e al Nord tale quota è inferiore al 10 per cento. Nel Mezzogiorno la quota di beneficiari uomini con importi pensionistici oltre i 3 mila euro è più bassa (12,5 per cento) rispetto al Centro (18,5 per cento), al Nord-ovest (17,1 per cento) e al Nord-est (14,8 per cento) (Figura 1.4.11).

Un numero rilevante di donne pensionate percepisce una pensione diversa da quella di anzianità e vecchiaia, come per esempio le **pensioni di invalidità o per i superstiti** che vengono definite **pensioni indirette**. Rispetto agli uomini, le donne accedono in misura maggiore a un reddito di tipo pensionistico attraverso la condivisione della pensione del coniuge e/o la fruizione di una pensione di reversibilità, anche se la crescente instabilità coniugale sta mettendo in crisi questi meccanismi. Questa differenza nei canali di accesso ai trattamenti pensionistici deriva dalla minore partecipazione al mercato del lavoro delle donne, da una maggiore longevità delle donne e da una minore età delle stesse rispetto ai propri mariti.

Nel 2019 **le donne che percepiscono una pensione indiretta sono circa 3,2 milioni** e sono quasi il doppio degli uomini (1,6 milioni). Le donne che percepiscono tali pensioni sono residenti principalmente al Sud e nelle Isole e sono circa un milione e 417 mila, di cui 376 mila persone percepiscono un reddito tra i 500 e 750 euro. Questo tipo di pensioni è caratterizzato da assegni con importi relativamente più bassi, solitamente inferiori ai mille euro.

La **previdenza complementare** è uno strumento sempre più diffuso in Italia e viene utilizzato per integrare importi pensionistici bassi e migliorare le prestazioni pensionistiche in generale. Anche nell'anno della pandemia sono aumentati gli iscritti. **A fine 2020 sono 8,4 milioni gli italiani iscritti alla previdenza complementare**, con un aumento del 2,2 per cento rispetto all'anno precedente. **Le donne iscritte sono di meno rispetto agli uomini** e rappresentano il **38,3 per cento** del totale degli iscritti. Rispetto agli anni precedenti si tratta di un leggero aumento, nel 2017 la componente femminile degli iscritti rappresentava il 37,7 per cento. La minore iscrizione femminile alla previdenza complementare riflette la minore partecipazione al mercato del lavoro; rispetto al totale delle donne attive (comprese tra le forze lavoro) solo il 29,7 per cento delle donne ha un piano di previdenza complementare, mentre gli uomini hanno un tasso di copertura del 35,5 per cento. Inoltre, le carriere delle donne sono più frammentate e discontinue, accompagnate da livelli retributivi inferiori che rendono meno sostenibile l'accesso e il mantenimento di un piano di previdenza complementare da parte di una lavoratrice.

Strumenti come “opzione donna” e l’Ape sociale donna hanno l’obiettivo di anticipare o di accompagnare al pensionamento ma con l’introduzione di “quota 100” sono meno utilizzati.

Nell'ultimo decennio il legislatore è intervenuto modificando la data di pensionamento delle donne e degli uomini per adeguarla all'allungamento dell'aspettativa di vita, alle trasformazioni del mondo del lavoro e per esigenze di finanza pubblica. Allo stesso tempo sono stati introdotti meccanismi di anticipo del momento del pensionamento, in presenza di certi requisiti, e per alcune categorie. Gli strumenti principali per gli anticipi pensionistici, o di accompagnamento alla pensione, sono stati l'“opzione donna”, l'Ape sociale e “quota 100”.

L'“**opzione donna**” consente alle donne di anticipare la data di pensionamento. La donna richiedente deve avere determinati requisiti e optare per il sistema di calcolo contributivo della pensione, che ha l'effetto di ridurre l'assegno finale. È una misura sperimentale introdotta nel 2004 ma che ha subito diverse modifiche negli anni, soprattutto l'adattamento alla riforma delle pensioni del 2011 che ha differito l'accesso effettivo alla pensione in conseguenza dell'adeguamento alla speranza di vita. Nella previsione iniziale la sperimentazione doveva durare fino al 31 dicembre 2015, per accompagnare, tramite l'anticipo della data di pensionamento delle donne (a certe condizioni), il graduale innalzamento del requisito anagrafico minimo per conseguire la pensione di anzianità da 57 a 60 anni, oltre all'anzianità contributiva di almeno 35 anni. La sperimentazione è stata prorogata con la correzione di alcuni requisiti di accesso³²⁴ e la normativa attuale³²⁵ prevede che possono accedere alla misura le donne che al 31 dicembre 2020:

³²⁴ L'articolo 1, comma 281, legge n. 208 del 2015 (legge di stabilità 2016) prevede l'estensione dell'opzione donna, anche alle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2015 abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni. I requisiti di età anagrafica sono aumentati, si richiede un'età pari o superiore a 57 anni e 3 mesi per le dipendenti e 58 anni e 3 mesi per le lavoratrici autonome, a prescindere dalla data di decorrenza del trattamento pensionistico. L'articolo 1, commi 222 e 223, legge n. 232 del 2016 (legge di bilancio 2017) estende la facoltà di adesione al regime opzionale retroattivamente anche alle lavoratrici che non hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2015 solo per effetto dell'adeguamento dei requisiti agli incrementi della speranza di vita applicato con decorrenza 1° gennaio 2013. Attualmente le pensioni vigenti che hanno origine da questa ultima estensione del regime sperimentale opzione donne sono mille e 99 per un importo di oltre 16 milioni (importo medio mille e 176 euro).

³²⁵ L'articolo 1, comma 476, legge n. 160 del 2019 (legge di bilancio 2020) e la relativa proroga di un anno disposta con l'articolo 1, comma 336, legge n. 178 del 2020 (legge di bilancio 2021)

- hanno compiuto 58 anni, nel caso delle lavoratrici dipendenti, e 59 anni, nel caso delle lavoratrici autonome;
- hanno maturato almeno 35 anni di contributi.

Le donne conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico dopo 12 mesi, nel caso delle lavoratrici dipendenti, oppure 18 mesi, nel caso delle lavoratrici autonome.

L'adesione all' "opzione donna" viene monitorata insieme alle spese sostenute e annualmente il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, trasmette alle Camere entro il 30 settembre una relazione prevista dalla legge sull'attuazione della sperimentazione in cui si riportano il numero delle lavoratrici interessate nell'anno in corso e gli oneri conseguenti³²⁶.

Nel 2020 il numero delle pensioni erogate tramite la misura sperimentale "opzione donna" è pari a circa 59,4 mila unità, composte da 46,4 mila in gestione privata e quasi 13 mila in gestione pubblica e in aumento rispetto alle 45,1 mila pensioni del 2019, grazie alle recenti proroghe della misura sperimentale. In questo totale sono comprese sia le pensioni erogate per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2015³²⁷ sia le pensioni erogate per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2020 seguendo le nuove disposizioni sul pensionamento anticipato introdotte dallo strumento "quota 100"³²⁸ (Tavola 1.4.5).

Per osservare la capacità di attrazione del regime sperimentale "opzione donna" è utile osservare il numero di domande effettuate ogni anno e non solo quante pensioni vengono erogate in un anno. Infatti si deve considerare che le donne che hanno accesso al regime sperimentale "opzione donna" passano successivamente al regime ordinario del trattamento pensionistico, oppure non ricevono più il trattamento a causa del decesso della persona. Il numero di domande accettate al regime sperimentale "opzione donna" è pari a 14,7 mila nel 2020, considerando insieme sia le domande per le pensioni con i requisiti al 31 dicembre 2015 che con i requisiti al 31 dicembre 2020. Le domande accolte relative alla gestione privata sono 12,3 mila e quelle relative alla gestione pubblica sono invece 2,4 mila. Nel 2019 le domande accolte erano maggiori e pari a 22,4 mila per effetto dei nuovi requisiti al 31 dicembre 2020 (Tavola 1.4.6).

Il numero delle pensioni per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2015 sono circa 23,8 mila per un importo totale di 166,7 milioni di euro. Nel 2019 erano 27,2 mila registrando quindi una riduzione di meno 3,4 mila pensioni. Le pensioni del 2020 erogate tramite l'"opzione donna" derivano principalmente da domande accolte (anno di decorrenza) nel 2016 e sono circa 12,5 mila, mentre le pensioni con domande accolte nel 2017 sono 8,2 mila e nel 2018 2,3 mila. Le pensioni con domande accolte negli ultimi anni sono meno di mille, segnalando come sia una misura in via di esaurimento poiché la platea delle persone che possono accedere al beneficio è in riduzione. Dal punto di vista della

³²⁶ Nel caso in cui durante l'attività di monitoraggio l'onere risulti inferiore rispetto alle previsioni di spesa le risorse non utilizzate vengono impiegate, con un successivo provvedimento legislativo, per la stessa opzione donna o per interventi con finalità analoghe, cfr. Articolo 1, comma 281, della legge n. 208 del 2015 (legge di stabilità 2016).

³²⁷ Ai sensi dell'articolo 1, comma 281 della legge n. 208 del 2015 e ai sensi dell'articolo 1, comma 222, della legge n. 232 del 2016.

³²⁸ art. 16 del decreto legge n. 4 del 2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni". L'art. 1, comma 476 della legge n. 160 del 2019 (legge di bilancio 2020) ha esteso l'opzione donna anche per le donne che hanno maturato i requisiti al 31 dicembre 2019.

gestione delle pensioni, il numero maggiore sono riferite alla gestione privata e superano le 16,7 mila unità, mentre dalla gestione pubblica vengono erogate circa 7 mila pensioni del regime sperimentale “opzione donna” (Tavola 1.4.7).

Sono sempre di meno le donne che accedono al regime sperimentale “opzione donna” con i requisiti al 31 dicembre 2015. Le domande accolte nel 2020 sono solo 210, di cui 198 nella gestione pubblica e 12 nella gestione privata. Il numero basso e di molto inferiore rispetto agli anni precedenti dimostra come la platea delle donne che possono accedere con i requisiti al 31 dicembre 2015 sia in forte calo, oltre al fatto che ora sono diversi gli strumenti di anticipo della data di pensionamento. Nel 2016 le domande accolte erano quasi 17 mila di cui 4,4 mila da gestione pubblica e 12,5 mila da gestione privata (Tavola 1.4.8).

Il regime sperimentale “opzione donna” è stato rinnovato all’interno delle norme sul pensionamento anticipato note come “quota 100”. La nuova norma permette l’accesso alle donne che hanno maturato i requisiti al 31 dicembre 2020. Entro questi nuovi vincoli le pensioni vigenti per il 2020 sono oltre 35 mila, di cui 29,7 mila pensioni dalla gestione privata e 5,9 mila da gestione pubblica (Tavola 1.4.9). Le domande accolte 14,5 mila nel 2020, di cui 12,1 mila riferite alla gestione privata, mentre 2,4 mila alla gestione pubblica. Rispetto all’anno precedente sono in calo. Nel 2019 erano 21,1 mila domande accolte, delle quali 17,6 riferite alla gestione privata e 3,5 mila alla gestione pubblica (Tavola 1.4.10). L’“opzione donna”, secondo le analisi dell’INPS, è stata utilizzata maggiormente da **donne che hanno redditi bassi** e che, a volte, non hanno versamenti contributivi nell’anno prima del pensionamento. Sono più propense all’utilizzo della misura le lavoratrici del **settore agricolo** e in parte anche nel **settore pubblico** e tra le **autonome**³²⁹.

L’**anticipo pensionistico sociale** (APE sociale) è un’indennità erogata dallo Stato per gli individui che non hanno raggiunto l’età pensionabile ma si trovano in determinate condizioni che il legislatore ha voluto tutelare. Questa misura riguarda le persone con almeno 63 anni di età e che non siano già titolari di pensione diretta in Italia o all’estero. Inoltre devono avere i seguenti requisiti:

- persone disoccupate a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale, scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato;
- lavoratori che assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità;
- persone che hanno una riduzione della capacità lavorativa con un’invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento e sono in possesso di un’anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- lavoratori dipendenti in possesso di almeno 36 anni di anzianità contributiva e che abbiano svolto da almeno sette anni negli ultimi 10, oppure almeno sei anni negli ultimi sette una o più delle attività definite come gravose all’interno di un apposito elenco.

L’indennità viene erogata fino al raggiungimento dell’età prevista per la pensione di vecchiaia, oppure fino al conseguimento della pensione anticipata o di un altro trattamento pensionistico conseguito anticipatamente. Come l’“opzione donna”, l’APE sociale è una misura sperimentale e soggetta a limiti di spesa in vigore fino al 31 dicembre 2021³³⁰. Le donne madri possono usufruire di un’agevolazione

³²⁹ 2021 l’innovazione dell’INPS per il rilancio del paese XX rapporto annuale INPS. <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>

³³⁰ Articolo 1, comma 473, legge n. 160 del 2019 (legge di bilancio 2020), come modificato da Legge n. 178 del 2020 (legge di bilancio 2021) art. 1, comma 339

che consiste nella riduzione dei requisiti contributivi a seconda del numero dei figli. Vengono scalati 12 mesi dal totale dei contributi stabiliti per ogni figlio, fino a un massimo di 24 mesi per 2 o più figli (cd. APE sociale donna)³³¹.

Nel 2020 le donne beneficiarie dell'APE sociale sono state **5,3 mila**, per un'indennità lorda di circa **40 mila euro annui** a domanda, mentre le domande accolte per gli uomini sono 5,4 mila con un importo medio lordo dell'indennità superiore a quello delle donne e pari a 45,6 mila euro. Le domande accolte per il sostegno sono in riduzione negli ultimi due anni. Nel 2018 erano superiori e pari a 8,2 mila domande per le donne e 15,1 mila per gli uomini, mentre nel 2019 erano 5,3 mila per le donne e 5,4 mila per gli uomini. Ha inciso l'introduzione della misura denominata "quota 100" nel 2019 che è intervenuta sulla stessa platea di soggetti anticipandone l'età di pensionamento (Tavola 1.4.11).

Le agevolazioni tramite APE sociale, destinate alle donne madri, sono una parte considerevole dell'anticipo pensionistico fruito dalle donne. Nel 2020 le beneficiarie dell'agevolazione sono pari a 4,2 mila, di cui 2,7 mila con due figli o più figli e 1,5 mila con un solo figlio. Nel 2019 erano pari 4,3 mila persone mentre nel 2018 le beneficiarie raggiungeva le 4,8 mila unità, registrando quindi una riduzione costante dalla sua introduzione. La maggior parte delle donne che accedono all'agevolazione sono in una condizione di non occupata, pari a 2,6 mila, mentre le beneficiarie che sono lavoratrici in permesso ex legge 104 sono 956. Inferiore è il numero delle beneficiarie invalide al 74 per cento che sono pari a 367 e le lavoratrici che svolgono attività gravosa sono 300 (Tavola 1.4.12).

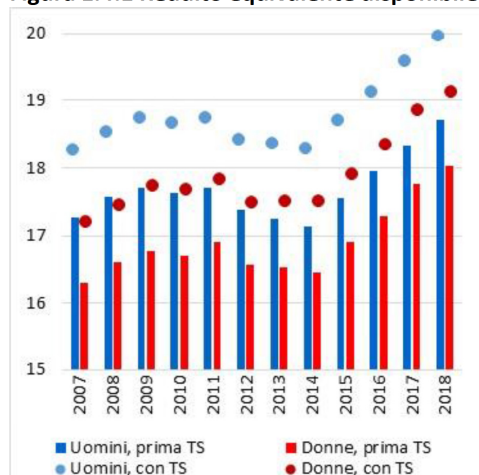
In generale, **misure di prepensionamento o sostegno in attesa della pensione rivolte specificatamente alle donne** non sono necessariamente strumenti efficaci per la riduzione dei divari di genere e potrebbero, al contrario, amplificarli. Il divario pensionistico di genere si genera principalmente a monte, nell'ambito della ineguale partecipazione di uomini e donne al lavoro remunerato e non remunerato; compensare questo sbilanciamento a valle, potrebbe di fatto accentuare e legittimare tale divisione del lavoro.

Le previsioni di medio-lungo periodo del sistema pensionistico italiano stimano una **riduzione dei divari pensionistici** negli anni. Le previsioni sono elaborate in funzione di scenari demografici e macroeconomici definiti in ambito nazionale ed europeo per studiare gli eventi futuri della spesa pubblica per le pensioni. Le stime sono effettuate sulla base della legislazione vigente nel 2020 e tengono conto anche delle recenti misure pensionistiche come l'APE sociale e la cd. "quota 100". Queste sono misure temporanee e hanno effetti solo nel breve periodo sulle previsioni della spesa pensionistica³³². La riduzione del divario di genere nella spesa pensionistica è l'effetto della **maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di carriere lavorative più lunghe** che contribuiscono all'aumento delle pensioni dirette. Inoltre, la maggiore longevità delle donne rallenta la sostituzione delle vecchie pensioni con le nuove pensioni che sono calcolate interamente sul sistema

³³¹ Articolo 1, comma 162, lettera e), legge n. 205 del 2017, (legge di bilancio 2018).

³³² Confronta la pubblicazione annuale della Ragioneria generale dello Stato "Le tendenze di medio-lungo periodo del Sistema pensionistico e socio-sanitario". Il Rapporto illustra ed analizza i risultati delle previsioni della spesa pubblica per pensioni, sanità ed assistenza alle persone non autosufficienti (Long Term Care - LTC). Tali previsioni sono effettuate con i modelli della Ragioneria Generale dello Stato aggiornati al 2020 che utilizza lo scenario EPC-WGA elaborato dal gruppo di lavoro sugli effetti finanziari dell'invecchiamento demografico, costituito presso il Comitato di Politica Economica del Consiglio Ecofin (Economic Policy Committee - Working Group on Ageing, EPC-WGA). http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-1/attivita_istituzionali/monitoraggio/spesa_pensionistica/

contributivo, quindi con un assegno pensionistico medio più basso, riducendo così l'effetto "rinnovo" complessivo delle pensioni rispetto a quanto avviene per gli uomini.

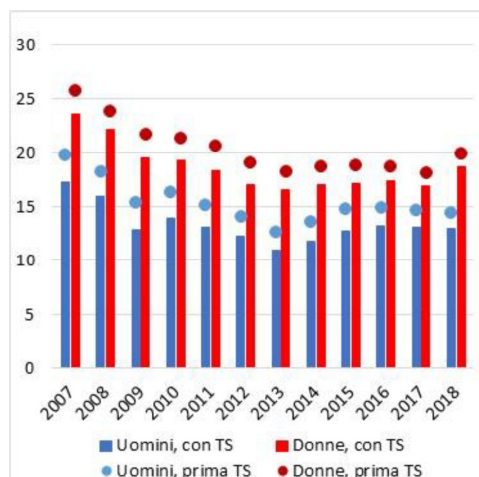
Figura 1.4.1 Reddito equivalente disponibile medio, per genere. Anni 2007-2018. Migliaia di euro.

Fonte: Eurostat, EU – SILC

Figura 1.4.2 Rischio di povertà, prima e dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, secondo la tipologia della famiglia. Anni 2008-2018. Valori in percentuale.

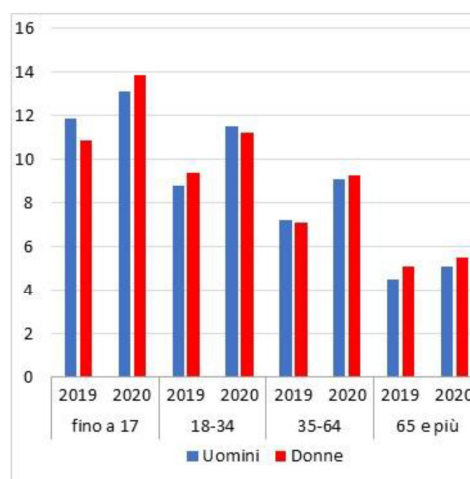
Fonte: Eurostat, EU – SILC

Figura 1.4.3 Rischio di povertà, prima e dopo avere ricevuto i trasferimenti sociali, per le persone sopra i 65 anni di età e genere. Anni 2007-2018. Valori in percentuale.



Fonte: Eurostat, EU – SILC

Figura 1.4.4 Persone in condizione di povertà assoluta per sesso e classe di età (%) - Anno 2019 e 2020.



Fonte: ISTAT, Indagine sulle Spese delle famiglie

Tavola 1.4.1 Persone in condizione di povertà assoluta (%) - Anni 2008-2020

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2008	3,4	3,8	3,6
2009	3,9	4,0	3,9
2010	4,1	4,2	4,2
2011	4,2	4,7	4,4
2012	6,0	5,8	5,9
2013	7,3	7,4	7,3
2014	7,0	6,6	6,8
2015	7,9	7,3	7,6
2016	7,8	7,9	7,9
2017	8,8	8,0	8,4
2018	8,5	8,3	8,4
2019	7,8	7,6	7,7
2020	9,4	9,4	9,4

Fonte: ISTAT, La povertà in Italia

Tavola 1.4.2 Persone in condizione di povertà relativa (%) - Anni 2008-2020

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2008	10,5	11,0	11,1
2009	10,3	10,3	10,6
2010	10,8	10,9	11,2
2011	10,9	11,1	11,2
2012	12,8	12,3	12,8
2013	13,0	12,9	13,0
2014	13,4	12,5	12,9
2015	14,2	13,3	13,7
2016	14,1	14,0	14,0
2017	16,1	15,1	15,6
2018	15,0	14,9	15,0
2019	15,1	14,4	14,7
2020	13,7	13,3	13,5

Fonte: ISTAT, La povertà in Italia

Tavola 1.4.3 Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (%) - Anni 2008-2019.

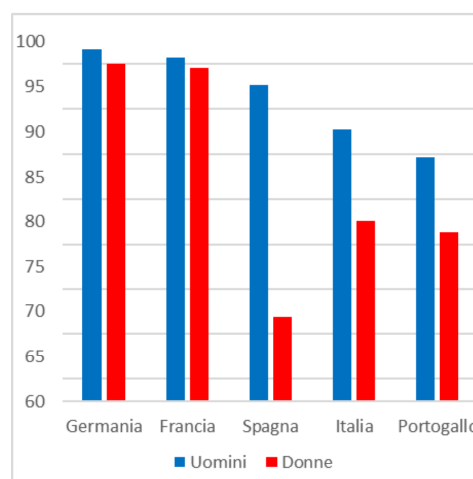
Anno	Maschi	Femmine	Totale
2007	16,1	17,0	16,6
2008	17,9	19,2	18,6
2009	16,6	17,3	17,0
2010	16,8	18,0	17,4
2011	16,7	17,4	17,1
2012	17,1	17,6	17,3
2013	18,5	19,1	18,8
2014	17,9	17,8	17,9
2015	15,3	15,4	15,4
2016	10,7	11,0	10,9
2017	8,8	8,3	8,6
2018	9,7	9,7	9,7
2019	8,0	8,3	8,2

Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc

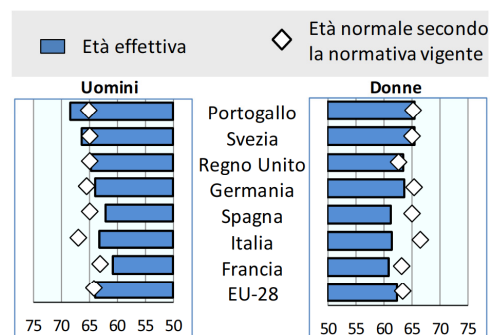
Tavola 1.4.4: Persone che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale (%) - Anni 2008-2018.

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2007	6,7	7,4	7,0
2008	7,2	7,8	7,5
2009	7,0	7,6	7,3
2010	7,2	7,5	7,4
2011	10,7	11,4	11,1
2012	13,9	15,0	14,5
2013	12,3	12,4	12,3
2014	11,7	11,5	11,6
2015	11,7	11,2	11,5
2016	12,1	12,1	12,1
2017	10,3	10,0	10,1
2018	8,6	8,5	8,5
2019	7,0	7,7	7,4

Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc

Figura 1.4.5 Tasso di copertura pensionistica per genere per persone di età superiore a 65 anni (%). Anno 2016.

Fonte: Commissione europea. The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU.

Figura 1.4.6 Età media effettiva dell'uscita dal mercato del lavoro e età "normale" pensionabile nel 2018 nel Paese di riferimento.

Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019