



CIDA

Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità

DIFFERENZE DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO E NEL SISTEMA PREVIDENZIALE

Sintesi delle valutazioni espresse nel corso delle Audizioni svolte dalla Delegazione CIDA e dall'esperta in statistica Dott.ssa Antonietta Mundo presso la Commissione Lavoro della Camera nel febbraio 2016.

Calo demografico e sue conseguenze

La speranza di vita nel 2014 è in aumento sia alla nascita (80,28 anni per gli uomini e 84,99 per le donne) sia a 67 anni (84,34 anni per gli uomini e 87,58 anni per le donne).

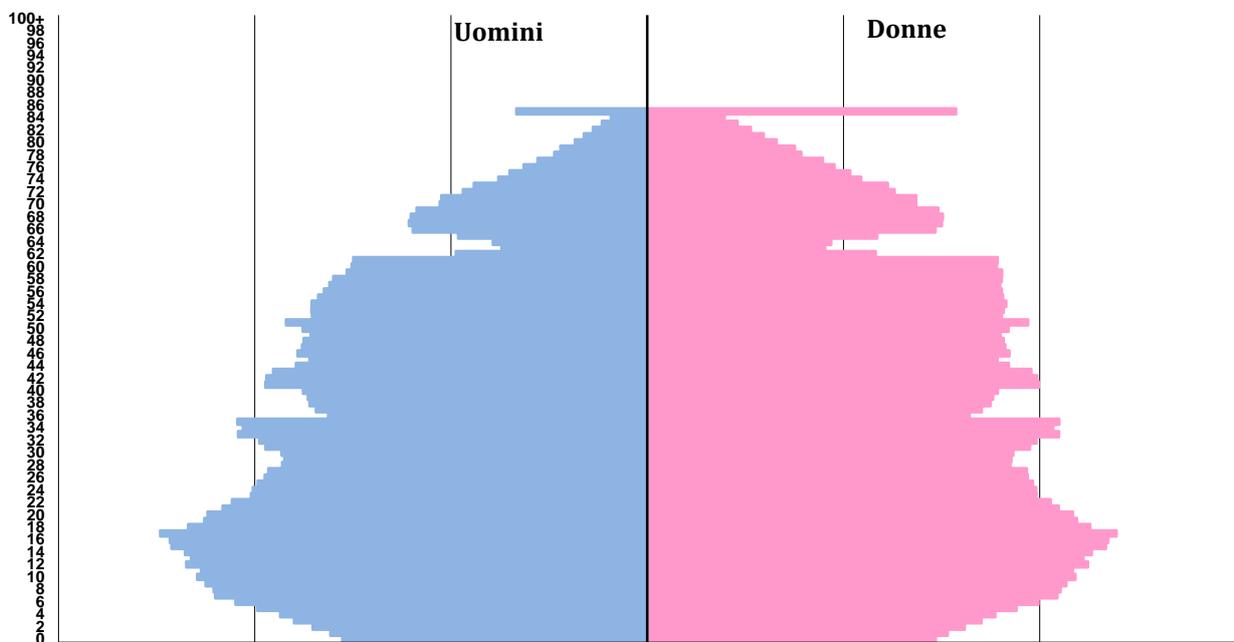
La popolazione sta invecchiando rapidamente anche perché assistiamo a un'emergenza demografica.

Negli ultimi 5 anni si è registrata una forte denatalità che mette a rischio la sostenibilità del sistema previdenziale a ripartizione.

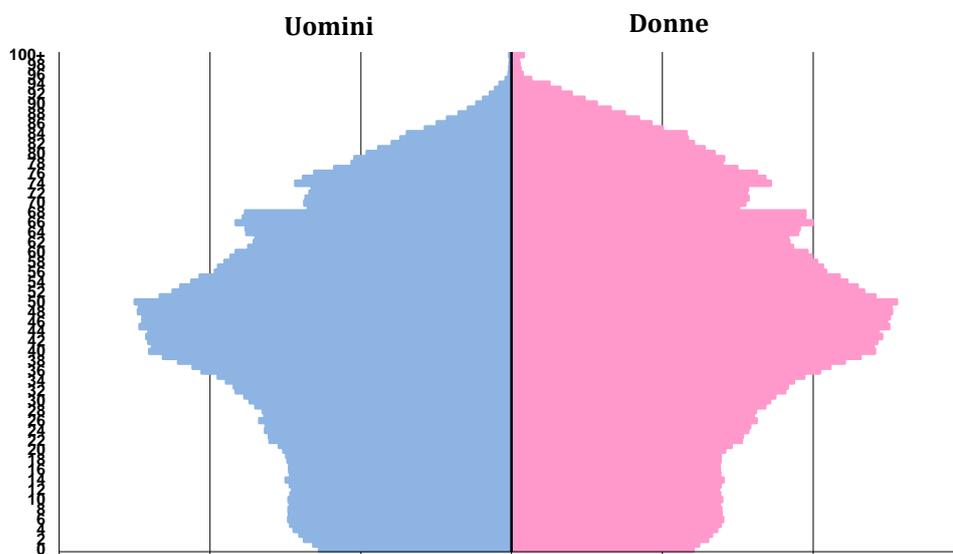
Si riportano di seguito i dati comparativi dell'evoluzione della popolazione italiana al 1/1/82, al 1/1/2015 e la dinamica dell'età dei pensionati al 31/12/2011.

Anche le previsioni fatte dall'ISTAT confermano il trend della denatalità al 2065 della popolazione italiana.

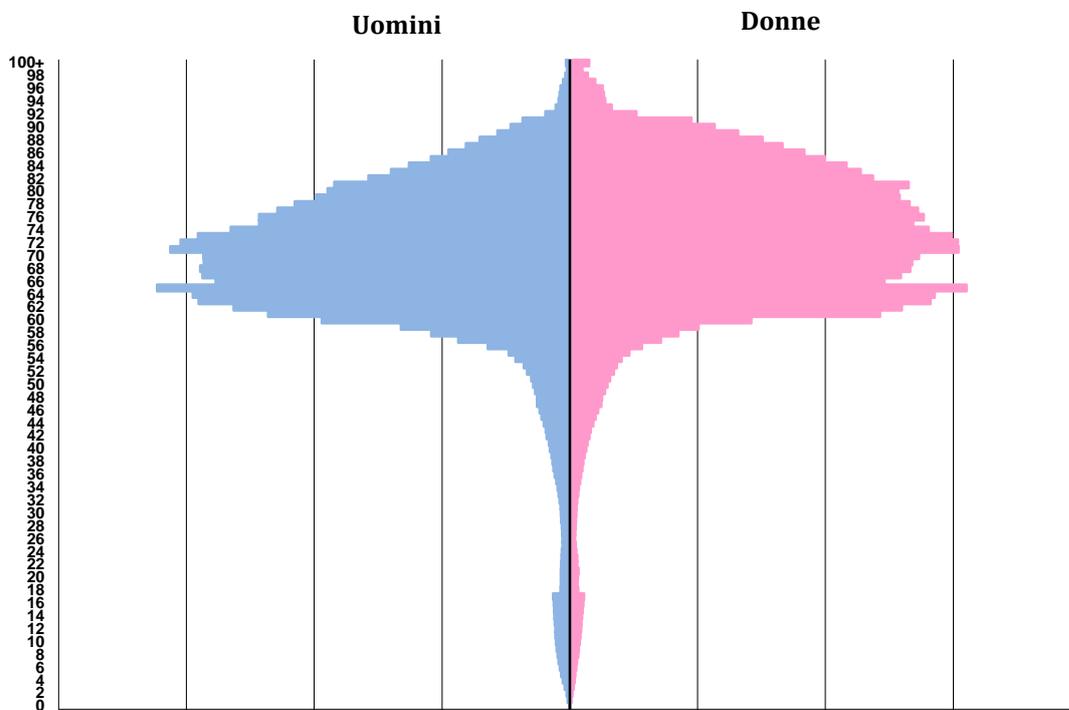
Istat - POPOLAZIONE RESIDENTE 1.1.1982



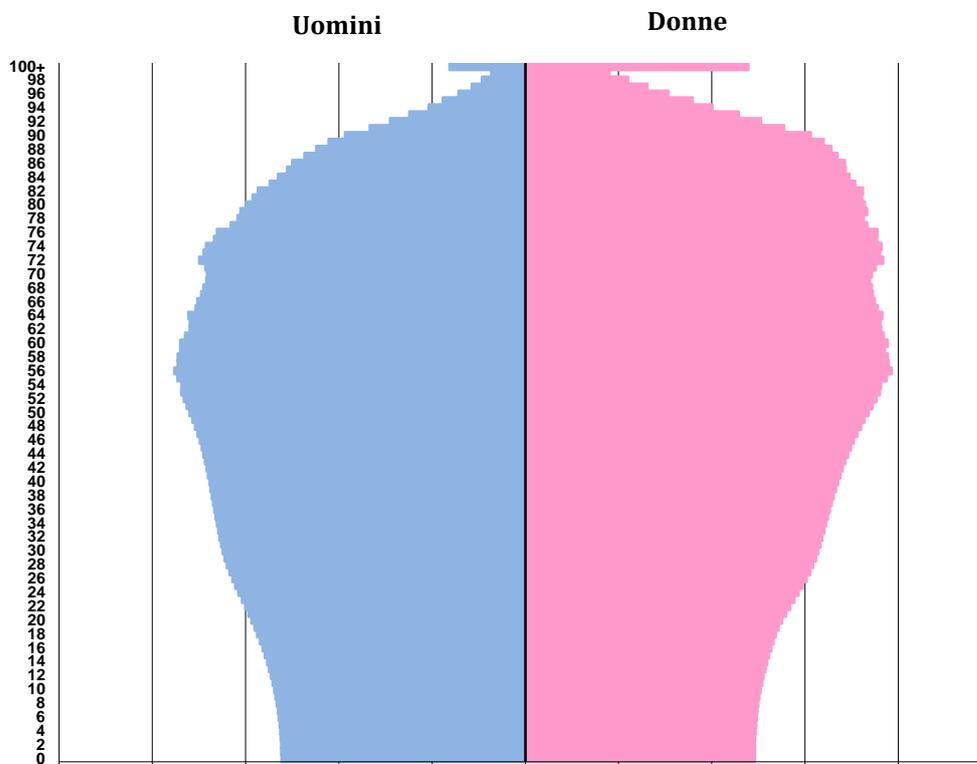
POPOLAZIONE RESIDENTE 1.1.2015



PENSIONATI 31.12.2011 (INPS - CASELLARIO CENTRALE DEI PENSIONATI)



POPOLAZIONE 1.1.2065 (ISTAT - PREVISIONI 2011-2065) - IPOTESI CENTRALE)



Le Donne Millennials protagoniste per incrementare la natalità

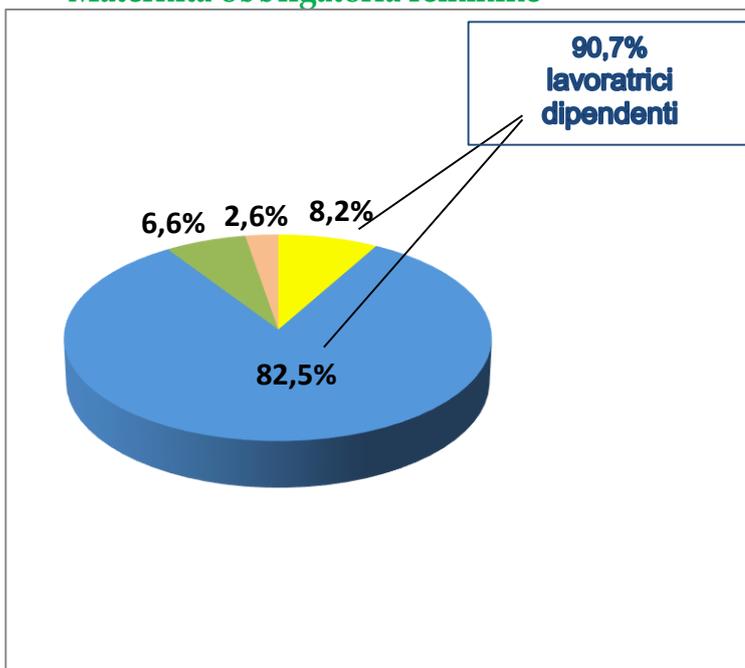
Come si è appena detto il quadro demografico è preoccupante: è a rischio nel lungo periodo la sostenibilità del sistema previdenziale per una possibile futura mancanza strutturale degli occupati, occorrerebbe prioritariamente convogliare risorse per incrementare la natalità (Fondo politiche sociali,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

L'Italia nel 2012 per la funzione Esspros-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 UE27. 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.

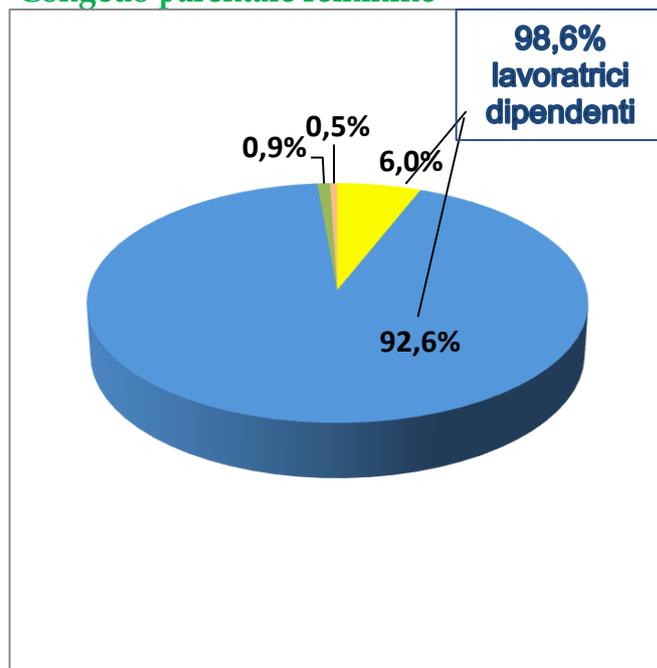
Si potrebbero ad esempio migliorare e razionalizzare i servizi alle famiglie: offrire asili nido pubblici gratuiti e voucher baby-sitter per 1 anno, utilizzabili fino a 3 anni di vita del bambino, ampliare la platea delle madri beneficiarie, semplificare e razionalizzare la normativa degli incentivi (assegni, bonus, voucher, ecc.), snellire gli adempimenti burocratici necessari (domande, documentazione, ecc.).

BENEFICIARE DI MATERNITA' 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

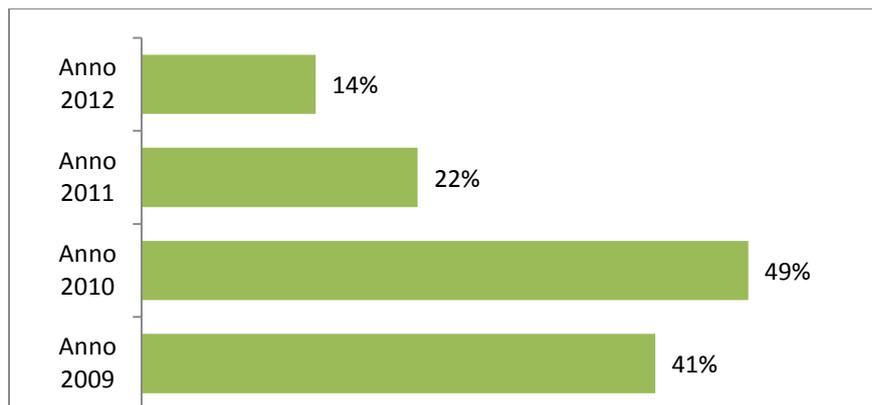
Fonte: elaborazioni su dati INPS

RICORSO AL CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO:

Generazione 2009 delle lavoratrici dipendenti in maternità

289.381

Lavoratrici
dipendenti
in maternità nel
2009



L'inadeguatezza dei servizi sociali

La mancanza di una rete adeguata di servizi sociali ed efficaci misure di conciliazione, l'assenza di sostegno al lavoro di cura svolto dalle donne nella famiglia, sono tutti aspetti di un contesto sfavorevole soprattutto alla maternità. Nel 2010, il Governo aveva annunciato che i risparmi derivanti dalla parificazione dell'età pensionabile nel settore pubblico sarebbero stati destinati interamente a un fondo per il sostegno alla famiglia e al lavoro delle donne. Così non è stato. I risparmi erano stati stimati in 120 milioni nel 2010, 242 milioni nel 2011, fino al 2020, per un totale di 3 miliardi e 950 milioni.

L'attuale normativa (vedi scheda riportata di seguito) va dunque completamente rivista e sistematizzata al fine di ampliare il più possibile le platee di riferimento.

Tutte queste risorse andrebbero dunque utilizzate per gli scopi ai quali erano destinate. Anche tutti i risparmi sulle pensioni realizzati dal decreto «salva Italia», con l'innalzamento delle età femminili, sono stati infatti utilizzati per coprire il debito pubblico.

I risparmi quindi non sono stati impiegati per favorire la natalità o garantire la non autosufficienza, né tantomeno per tutelare e incentivare l'occupazione femminile attraverso il miglioramento dei servizi sociali.

Solo recentemente sono stati introdotti contributi alle famiglie per le spese familiari, ma tali misure agevolano fasce troppo ristrette di popolazione.

D'altra parte la situazione dell'occupazione femminile si è aggravata anche a causa della esiguità di servizi sociali di supporto alle famiglie.

Occorre pertanto dare finalmente attuazione al Fondo di cui alla norma citata (22-ter, comma 3, del decreto-legge n. 78 del 2009, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 102 del 2009).

Durata media del congedo parentale e altre misure esistenti per la natalità

- 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 =338,89x 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

Prolungamento del congedo obbligatorio per il padre

Il prolungamento del congedo obbligatorio per il padre sarebbe utile per promuovere un cambiamento della mentalità italiana: il Paese è ancora caratterizzato da un'elevata asimmetria dei ruoli nella coppia. Individuale, non trasferibile e ben retribuito: sono le caratteristiche di un congedo parentale efficace, per avviare un percorso di riequilibrio sul mercato del lavoro e di maggiore uguaglianza di genere nella famiglia. Con la legge di stabilità 2016, vengono prorogati, per l'anno 2016, per il padre lavoratore dipendente il congedo obbligatorio (di due giorni) e quello facoltativo (da utilizzare in alternativa alla

madre che si trovi in astensione obbligatoria, sempre entro i cinque mesi dalla nascita del figlio) ed è rifinanziato il bonus baby-sitter (esteso, in via sperimentale per il 2016, anche alle madri lavoratrici autonome o imprenditrici). Questa disciplina andrebbe resa strutturale e soprattutto andrebbero aumentate in modo adeguato le due giornate di congedo per il padre.

Riconoscimento sul piano contributivo dei periodi di cura familiare

I carichi di cura familiare sono stati considerati per troppi anni appannaggio solo femminile; questo sottrae maggiormente le donne dal circuito lavoro-produzione-fruizione di trattamento pensionistico, costringendole ad interrompere l'attività lavorativa per periodi più o meno lunghi o a chiedere la trasformazione del contratto di lavoro in part time, eventi che condizionano pesantemente la misura del trattamento previdenziale.

A condizioni differenti occorre assicurare discipline normative differenti. L'equiparazione dell'età pensionabile tra uomini e donne deve contenere dei contrappesi almeno fino a quando la natalità abbia ripreso slancio non vi sia un perfetto equilibrio tra i due generi sia nel mercato del lavoro sia nell'intercambiabilità dei carichi di lavoro familiari.

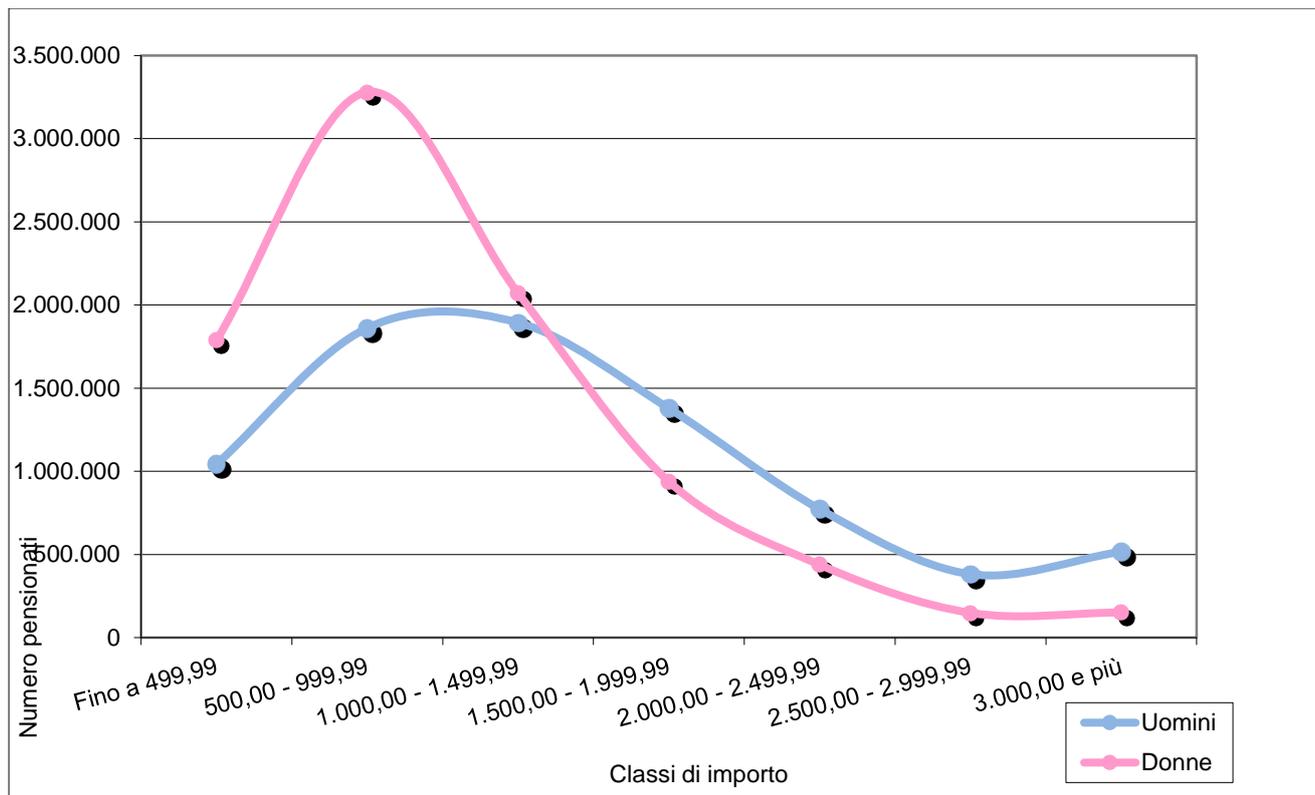
Le donne e il mercato del lavoro

Il tasso di disoccupazione giovanile con laurea e post laurea è del 14,1% per i maschi e del 31,6% per le femmine.

In media le donne hanno carriere lavorative meno appaganti di quelle maschili, subiscono interruzioni di carriera più frequenti e spesso non tornano a lavorare a tempo pieno. Guadagnano quindi in media il 16% in meno all'ora rispetto agli uomini; su base annuale il divario raggiunge addirittura il 31%, considerando che il lavoro a tempo parziale è molto più diffuso tra le donne.

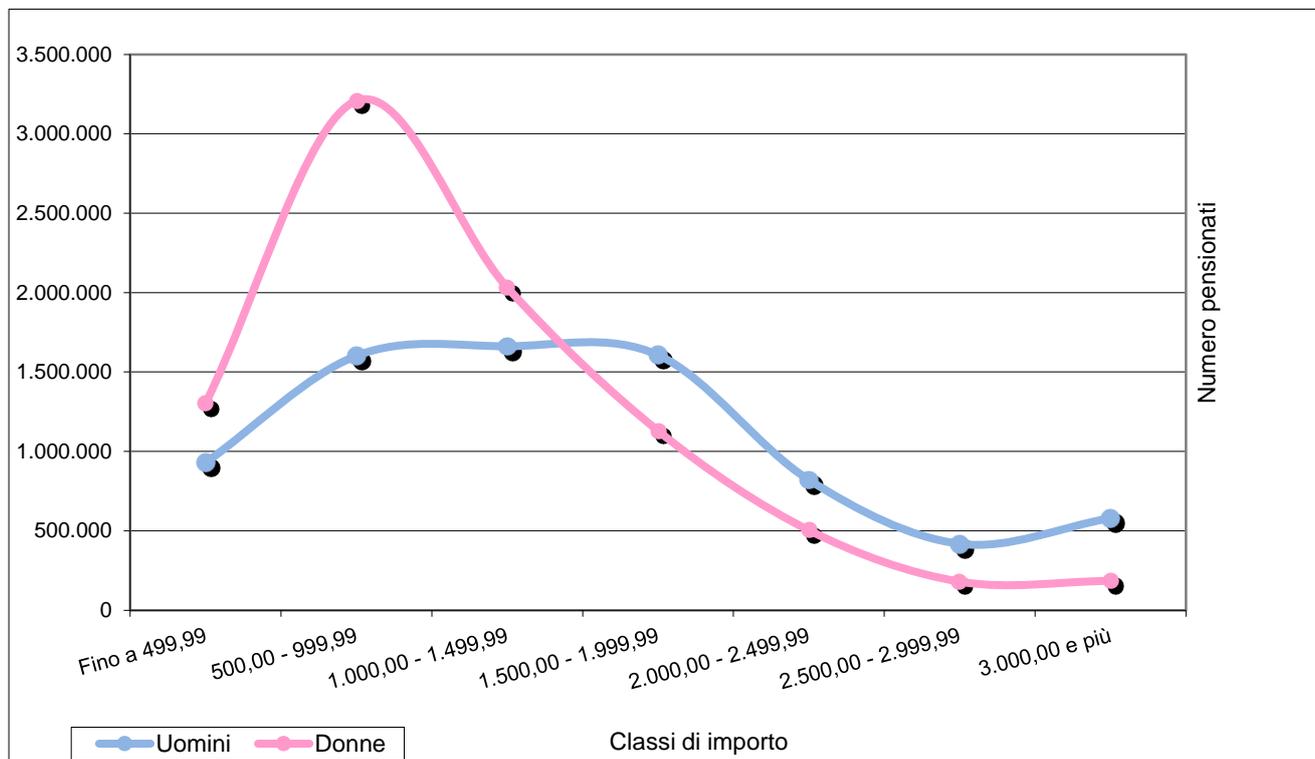
Le donne percepiscono una retribuzione oraria inferiore e accumulano un minor numero di ore di lavoro nel corso della loro vita rispetto agli uomini e anche le loro pensioni sono ridotte.

PENSIONATI PER GENERE E CLASSI DI IMPORTO - ANNO 2011



Fonte: elaborazioni su dati Inps

PENSIONATI PER GENERE E CLASSI DI IMPORTO - ANNO 2014



Fonte: elaborazioni su dati Inps

Di conseguenza, tra gli anziani vi sono più donne in stato di povertà rispetto agli uomini. 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 di¹ interessi come mogli, madri, nonne. Il lavoro non è per loro un interesse 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.¹

Da un'indagine Istat (Statistiche Report - "Conclusione dell'attività lavorativa e transizione verso la pensione" - Anno 2012) 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.

Permangono poi gravi debolezze strutturali nel mercato del lavoro, quali, ad esempio, barriere all'accesso al lavoro determinate in gran parte dai carichi familiari, diversità nei percorsi di sviluppo professionale che caratterizzano il lavoro femminile, scarsa presenza femminile nelle posizioni più elevate, carriere più "lente" e meno accessibili, anche in relazione alla minore disponibilità di tempo, gap tra titoli di studio e ruoli effettivi; differenziali retributivi con uomini a parità di ruolo.

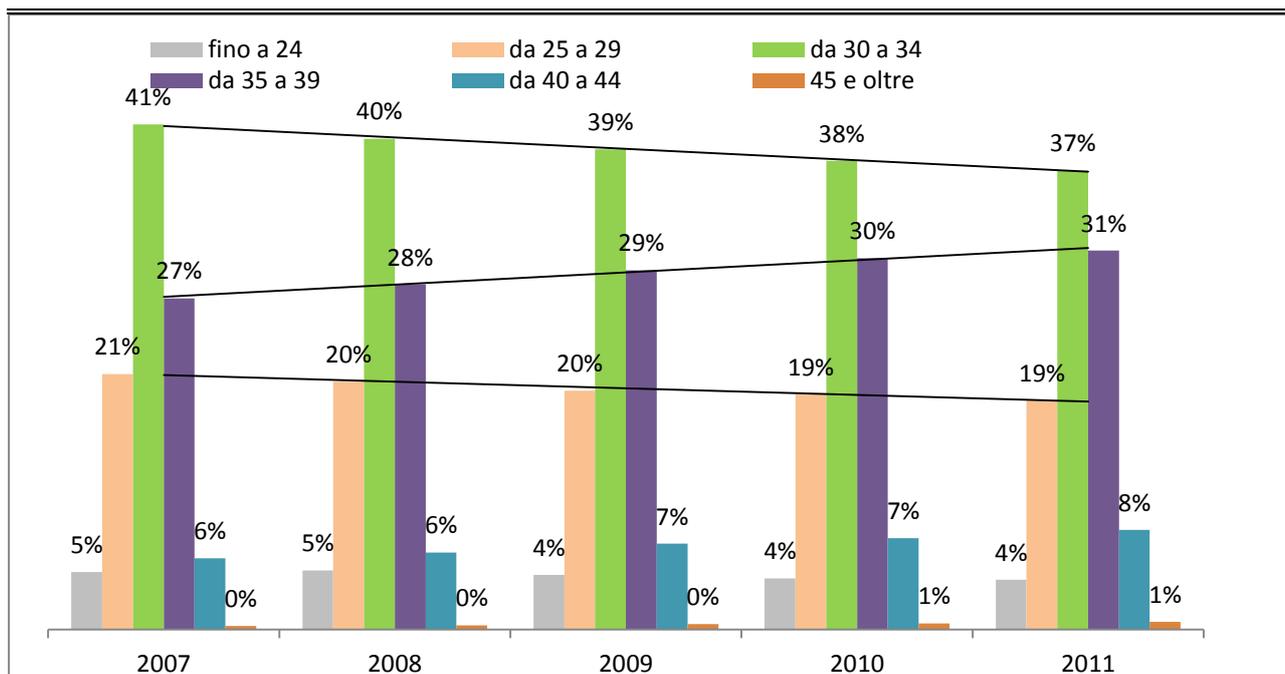
La carriera femminile, contraddistinta da un accesso tardivo al lavoro, da rapporti interrotti e discontinui comporta pensioni mediamente e significativamente più basse rispetto agli uomini, pur essendo le donne la maggioranza dei pensionati del nostro Paese. I differenziali di genere nelle pensioni non verranno colmati fintanto che non saranno superate le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, nell'organizzazione dei tempi di vita, e non sarà disponibile una rete adeguata di servizi sociali per l'infanzia e per l'assistenza a genitori anziani non autosufficienti.

La flessibilità introdotta nel mercato del lavoro, se ha certamente visto crescere la quota di occupazione femminile in termini assoluti e percentuali, sta precarizzando i percorsi di vita, di lavoro e quindi i livelli retributivi e contributivi, in particolare delle giovani donne e, mentre fa rinviare loro la maternità nella fascia di età da 35 a 39 anni (vedi tabella riportata di seguito), non ne rafforza la permanenza al lavoro, anche per un sistema di welfare inadeguato e sempre più costoso.

¹ Indagine per Federmeccanica del Prof. Daniele Marini Univ. Padova – Sociologia – Monitor sul lavoro Fuori Classe – Collana Osservatori n. 4 Ottobre 2015

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



Fonte: elaborazioni su dati Inps

Discriminazioni incontrate dalle donne nell'accesso alle posizioni di carriera più elevate

L'accesso al mondo del lavoro per la donna è oggi sicuramente più facile che nel passato. Vi sono ancora invece forti resistenze a consentire l'accesso delle stesse alle qualifiche più elevate.

Nel settore del pubblico impiego, dove la componente femminile prevale tra il personale, il problema dell'accesso della donna alle posizioni di carriera elevate è fortunatamente meno evidente. In molti comparti del pubblico impiego il più lusinghiero percorso di studi delle donne viene riconosciuto con una certa presenza femminile nei livelli, anche apicali, di responsabilità.

Malgrado ciò anche nel pubblico impiego la presenza maschile nelle posizioni di carriera più elevate risulta spesso maggiore di quella femminile (vedi caso INPS).

LO SVILUPPO DELLE CARRIERE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: IL CASO INPS AL 31 DICEMBRE 2007

Qualifica all'assunzioni e (righe)	Qualifica al 31 dicembre 2007 (colonne)										Totale qualifica all'assunzione (righe)		
	Area A		Area B		Area C		Area Dirigenti		Area Professionale		Uomini	Donne	U + D
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne			
Anzianità Tutte													
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 qualifica al 31.12.2007 (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

Fonte: elaborazioni su dati Inps

Nel 2007, il personale Inps è composto per il 55% da donne e per il 45% da uomini. I dirigenti sono il 2% del totale, di cui gli uomini sono due terzi (1,5%) e la quota femminile (0,5%) è un terzo. Tra i professionisti (medici, attuari avvocati, e ingegneri/architetti iscritti in albi professionali), gli uomini sono quasi il doppio (2,2%) delle donne (1,4%). Le aree A, B e C (esecutiva, di concetto e funzionariato) che all'assunzione erano composte dal 55,6% di donne e dal 44,4% di uomini, nel 2007 presentano una diversa composizione pari al 56,2% di donne e del 43,8% di uomini. Infatti, dalle aree A, B e C migrano alle Aree apicali 392 uomini che diventano dirigenti e 38 che diventano professionisti; per contro dalle predette Aree solo 121 donne raggiungono la dirigenza e 15 la carriera professionale.

Dati statistici sulla presenza femminile nella categoria dirigenziale

Negli ultimi anni, a seguito della crisi, si è assistito da un lato a un ridimensionamento della popolazione dirigenziale, dall'altro a una modifica significativa della composizione occupazionale. Nel 2013 sono 539.459 i Manager presenti nel mercato italiano, di cui 113.745 Dirigenti e 425.714 Quadri.

La quota di Manager è molto piccola all'interno della popolazione occupata e dipendente in Italia: rappresenta, infatti, meno del 5% (su un totale di circa 12 milioni di occupati dipendenti).

Il confronto internazionale ci vede al di sotto dei Paesi più avanzati. Considerando sia i Manager dipendenti pubblici che privati, Eurostat li conteggia come l'1,3% della popolazione italiana occupata, contro il 4,8% della media europea (15 Paesi) e valori dal 3% in su per i 4 principali Paesi europei (Germania, Francia, Regno Unito, Spagna).

Le donne Manager sono in crescita (+15,8% per i Dirigenti, +24,1% per i Quadri); questo trend risulta fisiologico in un universo lavorativo dal quale il genere femminile è stato assente fino a pochi anni fa, ma che oggi, anche a fronte del forte turnover annuo e delle

normative recentemente introdotte sulle "quote rosa", le vede più presenti nel management aziendale.

Numeri di Manager nel settore privato: ANNO 2012 E TREND 2012-2008 - GENERE

Dirigenti	2012	TREND 2012-2008
Uomini	99.342	- 5,0%
Donne	16.853	+15,8%

Dirigenti	2012	TREND 2012-2008
Nord	83.205	-2,4%
Centro	24.316	-2,7%
Sud e Isole	7.232	-5,4%

Quadri	2012	TREND 2012-2008
Nord	280.018	9,1%
Centro	94.838	12,5%
Sud e Isole	47.548	9,9%

Quadri	2012	TREND 2012-2008
Uomini	305.787	+ 5,4%
Donne	119.694	+24,1%

Fonte: Manageritalia-CIDA su dati INPS

La politica può proporre misure legislative per cambiare alcuni stereotipi (come nel caso dell'introduzione del congedo di paternità o con la legge sulle Quote Rosa) e può fare in modo che la società si faccia carico dei soggetti deboli come bambini, anziani e disabili, liberando le donne da quel tradizionale compito di cura che viene loro affidato.

Auspichiamo un nuovo modo di concepire e valorizzare il lavoro, che sia più flessibile, più orientato al risultato e al merito e meno legato alla presenza fisica sul luogo di lavoro. Si devono diffondere progetti già avviati, progetti che riguardano la flessibilità dei modelli organizzativi, il ricambio generazionale, la banca del tempo, la diffusione degli strumenti informatici, una nuova concezione dello spazio e del tempo lavorativo.

Progetti la cui percorribilità e sostenibilità è comprovata dal fatto che sono già stati attuati in alcune aziende/amministrazioni, con ottimi risultati.

Per quanto riguarda le dirigenti nell'ultimo periodo, le cose stanno cambiando non solo nel settore pubblico, dove le donne dirigenti sono salite del 20% ma anche sul fronte privato: infatti, mentre i dirigenti maschi arretrano del 5%, le femmine aumentano del 16%. Così oggi le donne manager rappresentano il 15% del complesso della dirigenza, oltre il 16% nel settore del terziario.

Un miglioramento della presenza femminile nel lavoro qualificato è dovuto soprattutto a due fattori, le quote rosa e il ricambio generazionale.

L'introduzione delle quote rosa fa registrare un netto miglioramento della presenza femminile nei consigli di amministrazione (+ 8,4 % dal 2010 al 2013 - *European Commission, database on women and men in decision-making*), così come il ricambio generazionale. A fronte di una disoccupazione giovanile molto elevata nel nostro Paese, le donne giovani a livello

dirigenziale aumentano. Tra i dirigenti, infatti, nelle fasce d'età più giovani, le donne hanno oggi un peso intorno al 25% (25-29enni 23,6%; 30-34enni 26,9%).

Secondo la Banca d'Italia, una donna che lavora crea altro lavoro, aumenta i consumi e fa crescere il PIL. A parità di altri fattori, una maggiore occupazione femminile determina "meccanicamente" un maggior prodotto: un tasso di occupazione femminile al 60% comporterebbe un aumento del PIL fino al 7%.

Questo è valido specialmente se la donna lavora come top o middle manager, perché ha un guadagno consistente, resta fuori casa molte ore e deve avvalersi di personale di ausilio e supporto. I consumi aumentano, comunque, all'ingresso nel mondo del lavoro di ogni donna, a qualsiasi livello.

Per elevare il tasso di occupazione femminile è indispensabile varare misure concrete e ben definite e, soprattutto, cambiare l'approccio finora seguito nelle politiche pubbliche, attivando una forte politica di investimenti nel welfare. Una politica di welfare, basata sulle infrastrutture sociali, dalla scuola, alla sanità, alla cura di anziani e minori, potrebbe rilanciare l'occupazione femminile.

Attualmente, per evitare il rischio di tornare indietro, occorre introdurre in modo prioritario:

- Un aumento della flessibilità dei tempi di lavoro
- Una maggiore presenza di servizi di supporto alla donna lavoratrice
- Una capillare diffusione del lavoro a distanza.

L'occupazione femminile può aumentare soprattutto se la donna è messa in condizione di lavorare con le forme di flessibilità dell'organizzazione aziendale.

La riforma pensionistica e le donne

Uno degli obiettivi della riforma delle pensioni è la promozione di una graduale equiparazione del trattamento pensionistico di uomini e donne. Entro il primo gennaio 2018 è, infatti, previsto che tutte le lavoratrici raggiungano un'età pensionabile pari a quella degli uomini.

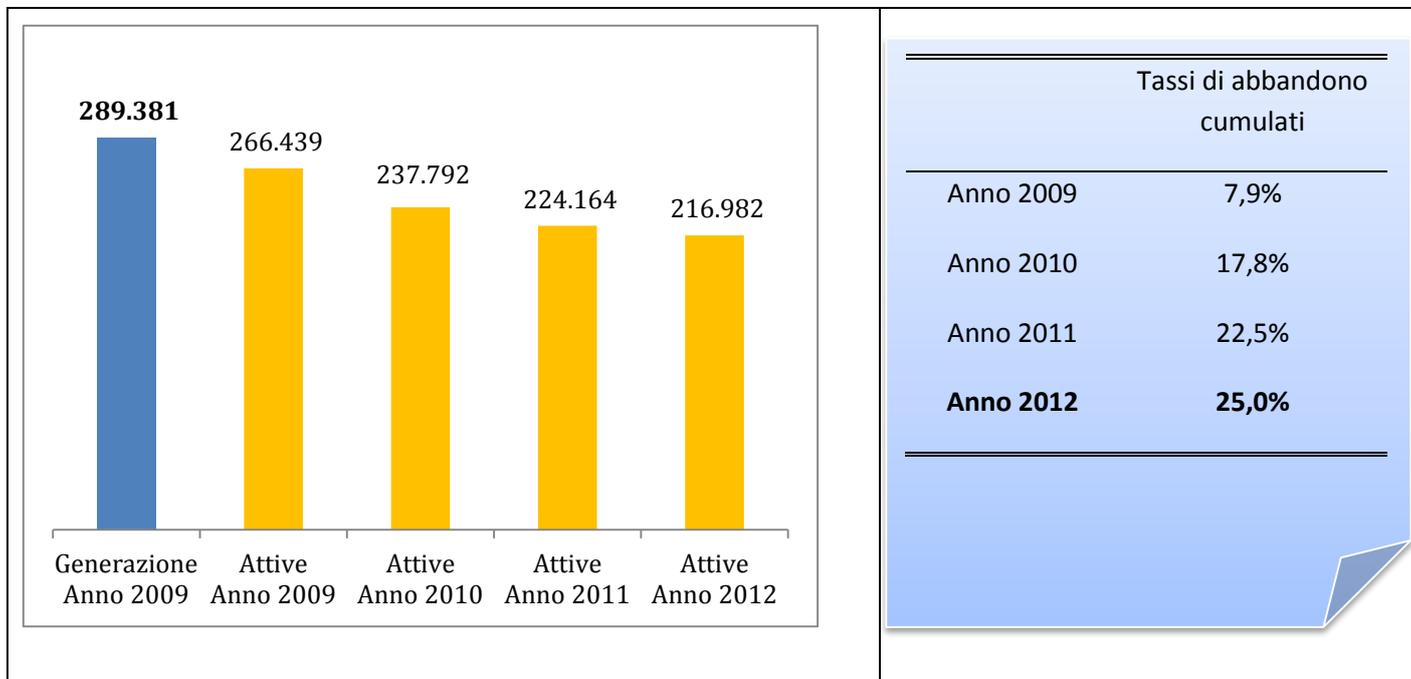
Il percorso sarà graduale. Dopo il 2018 è previsto un graduale innalzamento dell'età pensionabile (sulla scorta delle aspettative di vita) fino ad almeno 67 anni nel 2021 per tutti. In generale l'equiparazione del percorso previdenziale dei due sessi è stata uno dei riferimenti del nuovo sistema pensionistico, anche per via delle indicazioni provenute più volte da Bruxelles. Il nuovo quadro delle pensioni delle donne si inserisce in un dibattito pluriennale che mescola le istanze comunitarie di parificazione tra diritti e doveri dei due sessi con le esigenze di bilancio dello Stato. Ad ogni taglio della spesa previdenziale l'erario pubblico incassa infatti preziose risorse.

Date le generali condizioni di svantaggio delle donne una parificazione del trattamento pensionistico dovrebbe necessariamente essere accompagnata da provvedimenti a tutela delle famiglie. Oggi le donne in Italia non solo guadagnano meno degli uomini a parità di competenze e responsabilità, ma fanno più fatica a fare carriera e sono supportate in maniera assai blanda nell'esigenza di coniugare maternità, impegni familiari e lavoro. Per questi motivi a uguali doveri imposti dalla riforma delle pensioni dovrebbero corrispondere uguali diritti nella riforma del lavoro.

TASSO DI ABBANDONO DEL LAVORO DOPO LA MATERNITA'

Generazione 2009 delle lavoratrici dipendenti in maternità

Entro 4 anni dalla maternità 1/4 delle donne abbandona il lavoro



Fonte: elaborazioni su dati Inps

Sarebbe auspicabile pertanto un regime che introduca più congedi parentali e forme di flessibilità di orario oltre al già richiamato potenziamento di servizi alla famiglia anche per evitare abbandoni del lavoro dopo la maternità che è oggi un fenomeno preoccupante e diffuso. Tra le misure da introdurre sono da considerare prioritarie le seguenti:

- 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.

L'opzione donna

Riteniamo che la possibilità di anticipare il pensionamento a 57 anni e 3 mesi di età (58 anni e tre mesi per le lavoratrici autonome) con almeno 35 anni di anzianità contributiva e decorsi 12 mesi dalla maturazione di entrambi i requisiti (18 per le lavoratrici autonome), possa essere una ulteriore risposta alle esigenze di anticipazione del pensionamento per le lavoratrici donne che, vista l'entità della penalizzazione, ne hanno veramente bisogno.

A riprova di quanto sopra affermato, si riporta il calcolo effettuato per una lavoratrice con qualifica di quadro con 57 anni e tre mesi di età, 17 anni e 10 mesi di anzianità al 31.12.1995 ed un'anzianità complessiva al 31.12.2015 di 37 anni e 10 mesi:

Importo mensile lordo retributivo: quota A + quota B =			1.851,79
quota contributivo per gli anni dal 1996 in avanti:			882,20
Totale trattamento pensionistico mensile lordo			2.733,98
per 13 mensilità:			35.541,79
Tasso sostituzione rispetto ultima retribuzione (53.837)			66,02%
Opzione contributivo importo mensile:	1.653,27	-1.081	-39,53%
Retribuzione media ultimi dieci anni			49.206

Come si può rilevare, la suddetta lavoratrice, che sulla base dell'attuale normativa dovrebbe attendere 4 anni, più l'ulteriore adeguamento Istat, per accedere al pensionamento di anzianità, utilizzando l'opzione donna avrebbe una penalizzazione di circa il 40% sull'importo della pensione.

Miglioramento della disciplina sui trattamenti pensionistici di reversibilità

In controtendenza rispetto a coloro che prevedono la fine o il pesante ridimensionamento dell'istituto della reversibilità, sono state presentate diverse proposte di legge in materia di cumulabilità dei trattamenti pensionistici di reversibilità, con l'intento di migliorarne la disciplina.

Certamente l'istituto della pensione di reversibilità, come attualmente concepito, penalizza in modo eccessivo il superstite e soprattutto la sua componente femminile. Appare dunque urgente migliorare le condizioni di cumulabilità della pensione di reversibilità con i redditi percepiti dal beneficiario.

Superstiti

- donne 88%
- uomini 12%

La contribuzione per il rischio superstite, 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

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 andrebbe equiparata la normativa

La Proposta Boeri

Fino al 1992 è mancato un monitoraggio adeguato del sistema previdenziale da parte della classe politica che non ha effettuato per tempo le necessarie riforme. In particolare non si è effettuata quella indispensabile separazione tra previdenza e assistenza che ha contribuito al peggioramento dei conti dell'INPS. Il sistema, anche per questa commistione, è andato in crisi ed oggi regna una grande confusione al punto che viene messa in discussione perfino l'entità delle pensioni retributive in essere, mentre permangono all'interno dell'Inps una miriade di gestioni che vivono regole proprie, si dovrebbe invece tentare di unificarle per quanto possibile anche in una logica di risparmi gestionali, regolando una volta per tutte le ricongiunzioni (in alternativa alle ricongiunzioni onerose potrebbe essere inserito il calcolo pro quota della pensione).

Nel tempo si sono succeduti interventi legislativi che hanno progressivamente aumentato l'età pensionabile, creando il problema degli esodati, e diminuito il valore delle pensioni anche mediante l'introduzione del sistema contributivo in sostituzione del sistema retributivo. Per ultimo si sono applicati contributi di solidarietà e blocchi più o meno pesanti della perequazione contro i quali si è pronunciata la Corte Costituzionale.

E' in questo contesto che si è venuta a collocare la recente proposta del Presidente dell'INPS Tito Boeri che intacca in modo pesantissimo anche i diritti acquisiti.

In un primo tempo Boeri aveva prefigurato un confronto retroattivo tra sistema contributivo e il sistema retributivo mediante ricalcolo anche delle pensioni in essere che tenesse conto del differenziale tra la pensione erogata con il sistema retributivo e quella derivante dall'applicazione del metodo contributivo. Questo tipo di impostazione è stata scartata per le difficoltà oggettive di ricostruire la posizione assicurativa dei pensionati pubblici ante 1992 (c.d. Quota A, prima della riforma Amato). Pertanto, Boeri ha ripiegato su altro sistema che è stato al centro della sua proposta "Non per cassa, ma per equità", corredata da un articolato di norme.

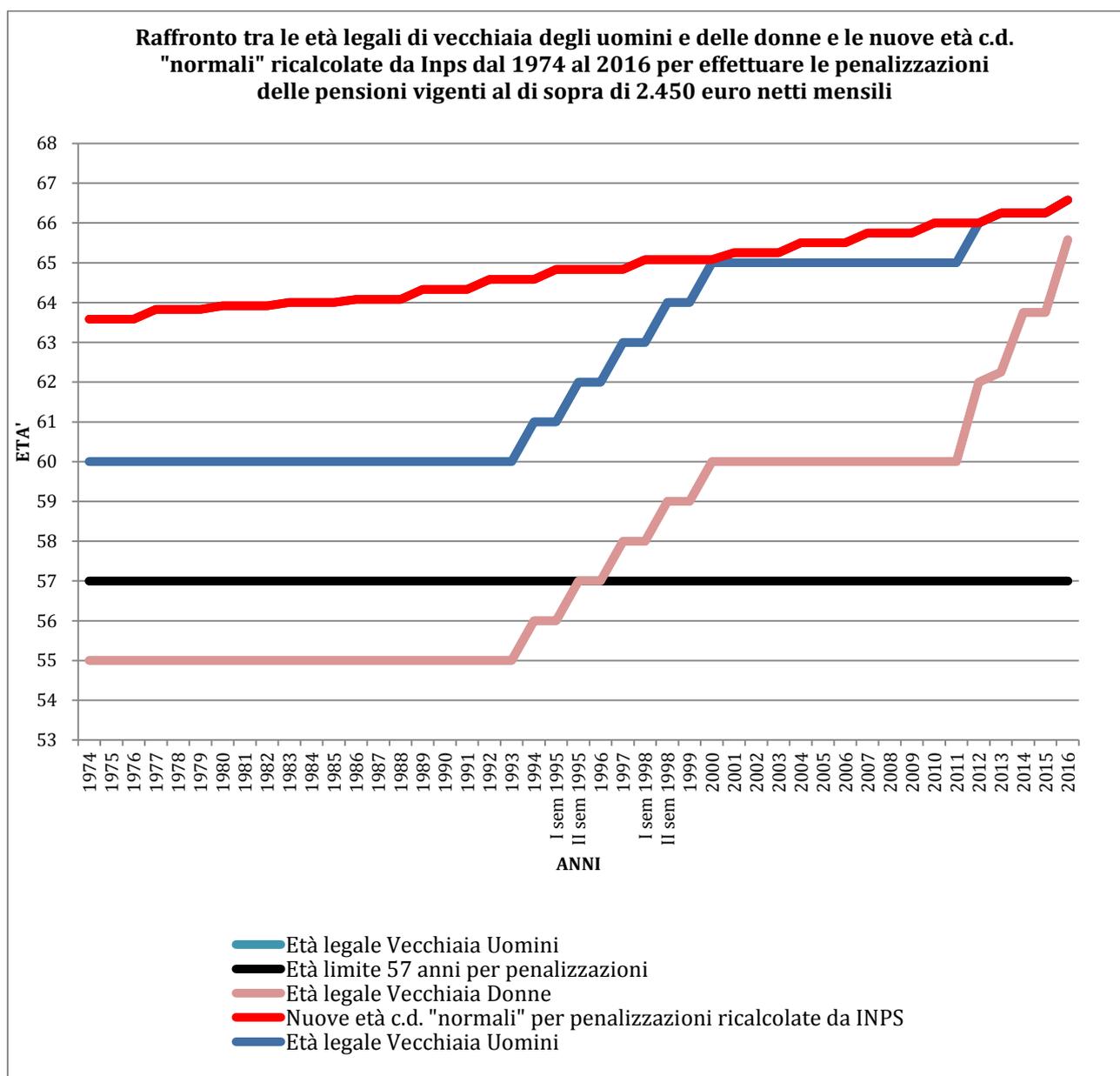
In questa proposta il ricalcolo delle pensioni in essere, a partire da quelle oltre 3.500 euro lordi mensili (circa 2.450 netti), sarebbe basato sul differenziale tra l'età di pensionamento effettiva e quella che Boeri ha calcolato e definisce "l'età normale".

L'età "normale" di Boeri è più elevata dell'età legale di vecchiaia che via via è stata in vigore nel mondo del lavoro per gli uomini (da considerare i cinque anni di meno per le donne), ed è determinata attraverso un complesso meccanismo che detrae a ritroso i mesi di speranza di vita calcolati dall'Istat partendo dai 66 anni del 2012 (introduzione contributivo

riforma Fornero) fino al 1974 in cui Boeri calcola l'età "normale" a 63 anni e 7 mesi. Nel 1974 l'età legale di vecchiaia vigente era 55 anni per le donne e 60 anni per gli uomini.

La penalizzazione della quota retributiva della pensione risulterebbe di circa il 2,5%-3% per ciascun anno di anticipo (100 meno il rapporto tra il coefficiente trasformazione in rendita contributivo dell'età di effettivo pensionamento, bloccato a 57 anni se l'età è inferiore, diviso il coefficiente dell'età Boeri).

Questo meccanismo andrebbe a penalizzare anche categorie che hanno goduto di agevolazioni particolari come gli esodati, gli esposti all'amianto, i minatori e gli altri lavoratori impegnati in attività usuranti, le donne, le pensioni di anzianità per quote e le pensioni anticipate, coloro il cui lavoro è legato a brevetti di guida che scadono a 60 anni (autisti mezzi pubblici, piloti, capitani), i militari. Non penalizzerebbe, invece, a prescindere dall'importo, coloro che restano o possono restare al lavoro oltre i 67 anni (lavoratori pubblici in regime di trattenimento, professori universitari, magistrati, ecc.). Le penalizzazioni servirebbero a coprire la flessibilità in uscita.



Senza contare poi che la riforma Boeri taglierebbe alcuni istituti assistenziali (integrazione al minimo, 14ma, importo aggiuntivo, maggiorazione sociale, ecc.) sulla base della situazione reddituale della famiglia dei beneficiari (ISEE).

Sulla proposta di Boeri il Governo non ha preso una posizione chiara definendola interessante, ma non applicabile nell'immediato.

E' probabile quindi che essa possa essere ripresa, sia pure con qualche adattamento, nel prossimo futuro aumentando il clima di incertezza e confusione.

Il sistema previdenziale del resto è soggetto ad interventi con una frequenza eccessiva che non giovano sicuramente al clima di fiducia e alla propensione ai consumi.

Un altro grave effetto della contrapposizione generazionale è dato dalla spaccatura, alla quale stiamo assistendo con interessi sempre più divergenti, tra giovani e anziani.

Tutto ciò considerato si individuano come indispensabili il finanziamento dell'assistenza attraverso la fiscalità generale e non più all'interno del sistema pensionistico INPS e un deciso appoggio alla previdenza complementare per consentire soprattutto alle generazioni più giovani di costruirsi un futuro pensionistico sereno. Va anche evidenziata la necessità di avanzare proposte sulle coperture finanziarie alternative a contributi di solidarietà, a blocchi della perequazione o a ricalcoli delle pensioni in essere. Tra queste coperture alternative potrebbe rientrare a titolo esemplificativo una più incisiva lotta alle evasioni contributive e alle truffe all'INPS, un efficace recupero crediti e maggiori risparmi gestionali.