

ADEGUATEZZA E MODERNITÀ NEL RAPPORTO TRA DONNE E PENSIONI

di Carlo D'Ippoliti

Le numerose riforme previdenziali che si sono succedute negli ultimi due decenni hanno notevolmente modificato le disuguaglianze di genere all'interno del sistema pensionistico, sebbene con un impatto finale ambiguo. Se i trend attuali, in termini professionali, familiari e sociali, persisteranno nel tempo, c'è da attendersi trattamenti previdenziali dal pilastro pubblico gravemente insufficienti per condurre una vita dignitosa, soprattutto per le donne. Per questo, occorrerebbe introdurre maggiore redistribuzione all'interno del sistema previdenziale.

The several pension reforms that took place during the last two decades have significantly modified gender imbalances within the pension system, though with an overall ambiguous final effect. If the current trends in terms of labour market, family and social dynamics will persist, it is to be expected that the public pillar will only provide very low pension benefits, insufficient to guarantee a dignified life especially to women. Thus, it may prove sensible to introduce greater degrees of redistribution within the pension system.

1. INTRODUZIONE

Per analizzare le possibili origini delle differenze di genere nelle prestazioni previdenziali fornite in Italia, bisogna guardare a quattro ordini di cause:

1. le *differenze nell'aspettativa di vita*, rimanendo aperta la domanda successiva su quale sia l'origine di queste differenze. Differenze demografiche implicano, da un lato, una sovra-rappresentazione nelle coorti più anziane e dunque una maggiore soggezione al regime di indicizzazione; d'altro lato, se l'equità attuariale è assunta tra i principi del sistema previdenziale, una maggiore longevità attesa implica rate di pensione più basse, a parità di valore attuale;
2. i *ruoli di genere*, in particolare per quanto attiene alla divisione sessuale del lavoro non retribuito e di conseguenza alle differenze di partecipazione al mercato del lavoro;
3. le *dinamiche interne al mercato del lavoro*, che ad esempio a causa di fenomeni di segregazione o discriminazione implicano differenze nelle dinamiche di carriera o ampi differenziali retributivi;
4. la *formula di calcolo dei benefici*, che potrebbe presentare sia differenziazioni esplicite tra uomini e donne (ad esempio riguardo l'età pensionabile) sia effetti differenziati di norme formalmente uniformi.

Esempi di caratteristiche formalmente neutrali ma sostanzialmente con ricadute negative in termini di differenziale di genere sono: il riconoscimento di crediti figurativi per il lavoro di cura sono nel caso della maternità (e non ad esempio per la cura degli anziani); la mancata previsione di una divisione dei diritti previdenziali in caso di dissoluzione della coppia; il mancato riconoscimento delle unioni di fatto; l'aliquota di finanziamento e di computo più bassa per i lavoratori para-subordinati; potenzialmente, il diffuso ricorso ai pre-pensionamenti e pensionamenti anticipati, quando la titolarità del relativo privilegio è legata alla contribuzione accumulata precedentemente.

Dunque, è possibile considerare l'insieme delle numerose riforme previdenziali che si sono succedute dal 1992 ad oggi, evidenziando le modifiche che hanno prodotto effetti positivi, negativi o neutri sul differenziale di genere delle prestazioni previdenziali:

1. (positivo) l'intera vita contributiva è conteggiata ai fini della determinazione del monte contributivo (Riforma Dini). Questa innovazione incide positivamente perché le donne presentano una dinamica retributiva più contenuta, e il *gender pay gap* è crescente con l'età (cfr. Corsi *et al.*, 2007);
2. (positivo) il meccanismo della capitalizzazione composta dei contributi (Riforma Dini). In quanto attribuisce più peso alle fasi iniziali della carriera, valgono le considerazioni del punto precedente;
3. (negativo) l'indicizzazione delle pensioni ai prezzi invece che ai salari (Riforma Amato). Come detto, riduce di più le pensioni per le coorti più anziane, dunque maggiormente per le donne. Secondo le stime in RGS (2001) si tratta della singola misura che ha portato al maggior risparmio di spesa;
4. (negativo) il rafforzamento del principio individualistico e l'uguaglianza *ex ante* tra montante contributivo e valore attuale della pensione (Riforma Dini). Rafforzando ulteriormente il principio alla Bismarck del sistema, importano perfettamente ogni differenza di genere presente sul mercato del lavoro;
5. (neutrale) la soppressione dell'integrazione al trattamento minimo (Riforma Dini). Sebbene produrrà la riduzione della pensione contributiva per molte donne (più che per gli uomini), per l'esistenza nel complesso del sistema dell'istituto dell'assegno sociale, questa misura si risolverà concretamente nell'aumento della quota delle pensioni non contributive sul totale, ovvero nel passaggio surrettizio ad un sistema parzialmente alla Beveridge;
6. (neutrale) l'uso di coefficienti di trasformazione medi (Riforma Dini). Sull'uso di coefficienti uguali per donne e uomini si veda sotto;
7. (ambiguo) l'equiparazione dell'età di pensionamento (graduale, e con parziali reintroduzioni di differenziazioni: Riforme Amato, Dini, Prodi, Maroni, Damiano). A seguito delle numerose riforme, la misura prevede concretamente una riduzione del margine di libertà nella scelta del momento di pensionamento per le donne (a causa della minore anzianità contributiva rispetto agli uomini) ma un parallelo incremento delle rate di pensione.

I primi 5 punti, che riassumono le modifiche nella formula di calcolo, sono analizzati nel prossimo paragrafo, mentre l'ultimo è discusso nel PAR. 3. È opportuno commentare qui brevemente il punto 6, in quanto comprende una questione preliminare alle analisi successive.

Com'è noto, il coefficiente di trasformazione è il numero che, moltiplicato per il montante contributivo accumulato dal singolo lavoratore o lavoratrice, permette di determinare la rata di pensione. Questo valore dipende dall'età anagrafica al momento del pensionamento (e non dall'anzianità contributiva) in quanto scopo della Riforma Dini era approssimare l'equità attuariale del sistema, ovvero l'uguaglianza *ex ante* del valore attuale

del flusso di pensione (rendita vitalizia) ricevuto da ciascun lavoratore/lavoratrice. Poiché attualmente le donne presentano in Italia un'aspettativa di vita sia a zero che a 60 anni superiore a quella degli uomini, e dunque riceveranno mediamente un numero di rate di pensione superiore a quello degli uomini, l'equità attuariale implica che, per poter ricevere lo stesso valore attuale, le donne dovrebbero ricevere rate di pensione di importo inferiore. Ovvero, sulla base del principio individualistico, il coefficiente di trasformazione dovrebbe essere differenziato per genere.

Dunque, alcuni autori sostengono che l'uso di uno stesso coefficiente di trasformazione costituisce un trasferimento dagli uomini alle donne¹. Ad ogni modo, nel caso dei nuclei composti da coppie eterosessuali sposate, è possibile configurare la misura come un obbligo di acquistare una polizza assicurativa sulla vita, a beneficio del proprio coniuge, basata sui parametri medi di nuzialità e mortalità dell'intera popolazione. Dunque, a livello di nucleo familiare, la misura opera una redistribuzione non dagli uomini alle donne, ma dai nuclei di persone non sposate ai coniugati. Così, ad esempio, le donne single o quelle non civilmente sposate non ricevono alcun trasferimento ed anzi sono soggette ad un coefficiente di trasformazione leggermente inferiore a quello cui astrattamente avrebbero diritto se prevalesse il principio individualistico (infatti, la probabilità per una donna sposata di avere degli eredi cui spetterà la pensione di reversibilità è minore di quella di un uomo, ma non è nulla, ed è in particolare maggiore di quella di una donna non sposata).

La prospettiva familiare, anziché individuale, è tanto più adatta al caso italiano quanto più si ritiene valido l'argomento che il sistema di *welfare* è nato in Italia su una filosofia alla Bismarck, ovvero basato sulla partecipazione di un membro della famiglia al mercato del lavoro, resa possibile dal lavoro non retribuito degli altri membri della famiglia, che forniscono i beni e i servizi alla famiglia che in altri sistemi economici sono forniti dallo Stato o dal mercato. Sebbene il sistema abbia poi nel tempo incorporato elementi universalistici, e il sistema previdenziale abbia accolto elementi sia di previdenza che di assistenza sociale, la transizione verso un sistema alla Beveridge o di tipo nordico-socialdemocratico non si può dire conclusa, né appare come un punto di arrivo necessario delle riforme passate o di quelle prevedibili nel futuro.

In termini di adeguatezza e modernità del sistema previdenziale, dunque, l'uso di un coefficiente di trasformazione medio non appare come portatore di un *gender bias*, se non nella misura in cui non fornisce adeguata tutela ai soggetti più deboli appartenenti ad alcune tipologie familiari (come le coppie di fatto), che sono per la maggior parte donne.

2. LA FORMULA DI CALCOLO

Seguendo Gronchi e Aprile (1998) si può sostenere che il complesso delle riforme, rafforzando il legame tra sistema previdenziale e mercato del lavoro e, parallelamente, riducendo quasi fino all'eliminazione le forme di redistribuzione interne al sistema, ha comportato un trend verso l'uguaglianza formale di trattamento per tutti i contribuenti. In termini di genere, Borella e Fornero (2002) sottolineano il significato culturale di questo processo, che tende a sostituire un sistema paternalistico con uno liberale, fondato sulle libere scelte delle donne, che assumono la responsabilità di e per se stesse.

¹ Si veda, ad esempio, il contributo di Rocco Aprile in questo volume.

Ad ogni modo, come si è sostenuto nel paragrafo precedente, la mancanza di un'esplicita considerazione per il genere non equivale ad una uguaglianza di trattamento nel concreto: quando le situazioni sono diverse, l'uguaglianza di trattamento implica disuguaglianza degli esiti.

Per valutare l'impatto complesso delle riforme, nei loro interventi positivi e negativi elencati in precedenza, consideriamo un aspetto specifico: come cambia la prima rata di pensione prima e dopo le riforme, per due tipologie di ipotetiche lavoratrici².

Consideriamo dapprima l'esempio più ottimista: due lavoratrici impiegate full time con un record contributivo senza alcuna interruzione: una che giunge al pensionamento nel 2009, l'altra nel 2030. Nel caso di pensionamento oggi, con 40 anni di contributi, dato il salario medio dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dipendenti (FPLD) dell'INPS, il metodo retributivo implica una pensione annuale per la donna pari a 17.911€, ovvero il 73% di quella di un uomo con la stessa carriera contributiva, dato il salario medio degli uomini iscritti al FPLD. Il valore per la donna è pari al 246% della linea di povertà del 2007, al 423% dell'assegno sociale e al 227% dell'importo medio delle pensioni contributive ricevute da donne nel 2007 (ovvero, la carriera ipotizzata è molto lontana dalla realtà delle donne attualmente in pensione).

Nel caso di pensionamento nel futuro, per una donna che inizia la propria carriera a 25 anni guadagnando il salario medio della sua classe d'età, assumendo una crescita salariale uguale alla crescita del PIL reale prevista da RGS (2008) e assenza di inflazione, la pensione ricevuta dipende dall'età al pensionamento, come riportato nella TAB. 1.

Tabella 1. Pensione nel 2050 per un lavoratore e una lavoratrice full time

Età	Donna	Uomo	Media	Linea povertà	Assegno sociale
60	€ 14.189	n.a.	n.a.	€ 30.127	€ 6.198
61	€ 15.217	n.a.	n.a.	€ 31.121	€ 6.198
62	€ 16.327	n.a.	n.a.	€ 32.148	€ 6.198
63	€ 17.556	n.a.	n.a.	€ 33.209	€ 6.198
64	€ 18.847	n.a.	n.a.	€ 34.305	€ 6.198
65	€ 20.271	€ 22.153	€ 21.461	€ 35.437	€ 6.198
66	€ 21.054	€ 23.009	€ 22.290	€ 36.606	€ 6.198
67	€ 21.855	€ 23.884	€ 23.137	€ 37.814	€ 6.198

Fonte: elaborazioni su dati INPS e proiezioni RGS (2009). Linea di povertà per nucleo familiare unipersonale e importo ipotetico dell'assegno sociale sono ipotizzati costanti rispetto al PIL pro-capite.

Come si vede, ipotizzando che la linea di povertà si attesterà su valori pressoché stabili in percentuale del PIL pro-capite, emerge dalla simulazione che né un uomo né una donna

² Queste simulazioni non sono rappresentative dell'impatto medio delle riforme: il riferimento a due figure paradigmatiche (uno scenario ottimista e uno pessimista) vuole invece evidenziare la forte eterogeneità dell'impatto delle riforme anche all'interno dei due generi. Inoltre, come evidenziato da Corsi e D'Ippoliti (2009), la prima rata di pensione non è certo indicativa del valore attuale né dell'andamento nel tempo della pensione percepita. Il suo uso è determinato principalmente dall'analogia con il tasso di sostituzione (indicatore adottato dall'MCA) e per l'informazione approssimata che fornisce, in termini di potere d'acquisto e rischio di povertà.

lavoratori full time riceveranno una pensione pubblica dal primo pilastro superiore alla soglia di povertà di un nucleo familiare unipersonale. Una donna con carriera ininterrotta full time, a seconda dell'età di pensionamento, riceverebbe tra il 47% e il 58% della soglia di povertà, e tra il 230% e il 350% dell'assegno sociale. A parità di età di pensionamento, una donna con carriera ininterrotta full time guadagnerebbe nella simulazione il 91% della pensione di un uomo con carriera simile (ma salario medio maschile).

L'effetto di interruzioni nella contribuzione per lavoratori full time è misurato ipotizzando per semplicità una o più interruzioni annuali. Con il metodo retributivo, ogni anno di contributi garantisce un aumento della rata di pensione del 2% (semplificando); invece, con il metodo contributivo, la riduzione della rata di pensione dipende dal momento dell'interruzione, risultando più elevata per le interruzioni all'inizio della vita contributiva, per il meccanismo della capitalizzazione composta. Ipotizzando interruzioni a 32 o a 56 anni³ si ottengono riduzioni del -5% e -3% rispettivamente, come mostrato in TAB. 2. Significativamente, l'impatto di un'interruzione in entrambi gli anni è superiore al -8%, dunque una riduzione più che doppia rispetto al sistema retributivo.

Tabella 2. Pensione nel 2050 per una lavoratrice full time: l'effetto di interruzioni contributive

Età	Continua	Interruzione a 32 anni	Interruzione a 56 anni	Interruzione a 32 e 56 anni
60	€ 14.189	€ 13.425	€ 13.728	€ 12.979
61	€ 15.217	€ 14.406	€ 14.721	€ 13.927
62	€ 16.327	€ 15.465	€ 15.794	€ 14.950
63	€ 17.556	€ 16.638	€ 16.983	€ 16.084
64	€ 18.847	€ 17.870	€ 18.230	€ 17.275
65	€ 20.271	€ 19.230	€ 19.608	€ 18.589
66	€ 21.054	€ 19.982	€ 20.364	€ 19.315
67	€ 21.855	€ 20.751	€ 21.138	€ 20.058

Fonte: elaborazioni su dati INPS e proiezioni RGS (2009). Linea di povertà per nucleo familiare unipersonale e importo ipotetico dell'assegno sociale sono ipotizzati costanti rispetto al PIL pro-capite.

Consideriamo adesso, all'opposto, un caso forse pessimista: due lavoratrici "atipiche", ovvero occupate come lavoratrici para-subordinate per 35 anni, al salario medio degli iscritti alla Gestione Separata dell'INPS. Una giunge al pensionamento nel 2009, l'altra nel 2030 (in questo secondo caso il salario è calcolato ipotizzando un tasso di crescita futuro pari al tasso di crescita del PIL, come sopra).

Nel caso del metodo retributivo, la pensione annuale nel 2009 sarà pari a 6.378€ (ovvero il 36% del caso full time). Questo valore è il 91% della linea di povertà del 2007, il 150% dell'assegno sociale e l'81% dell'importo medio delle pensioni contributive a donne nel 2007.

³ Occorre notare che per le interruzioni per gravidanza o maternità vi è contribuzione figurativa, dunque la simulazione misura solo l'impatto delle altre possibili ragioni di interruzione contributiva (ad esempio cura degli anziani) o di interruzioni di durata superiore a quella ammessa per la contribuzione figurativa.

Con pensionamento nel 2030, con il sistema contributivo a regime, la prima rata di pensione è superiore all'assegno sociale in caso di pensionamento dopo i 61 anni, come mostrato dalla TAB. 3. Nelle prime 4 righe della tabella si tratta di valori ipotetici in quanto la Legge Dini non permette il pensionamento se la rata risultasse inferiore a 1,2 volte l'assegno sociale, valore raggiunto solo poco prima dei 64 anni.

Tabella 3. Pensione nel 2050 per un lavoratore e una lavoratrice "atipici"

Età	Donna	Uomo	Media	Linea povertà	Assegno sociale
60	€ 5.789	n.a.	n.a.	€ 30.127	€ 6.198
61	€ 6.209	n.a.	n.a.	€ 31.121	€ 6.198
62	€ 6.662	n.a.	n.a.	€ 32.148	€ 6.198
63	€ 7.164	n.a.	n.a.	€ 33.209	€ 6.198
64	€ 7.691	n.a.	n.a.	€ 34.305	€ 6.198
65	€ 8.274	€ 10.911	€ 9.462	€ 35.437	€ 6.198
66	€ 8.594	€ 11.333	€ 9.828	€ 36.606	€ 6.198
67	€ 8.921	€ 11.765	€ 10.203	€ 37.814	€ 6.198

Fonte: elaborazioni su dati INPS e proiezioni RGS (2009). Linea di povertà per nucleo familiare unipersonale e importo ipotetico dell'assegno sociale sono ipotizzati costanti rispetto al PIL pro-capite.

Dati i salari degli iscritti alla Gestione separata, la pensione di una donna sarebbe pari solo al 76% di quella di un uomo con la stessa carriera, e anche in caso di pensionamento a 67 anni non raggiungerebbe il 24% della soglia di povertà per un nucleo unipersonale.

L'effetto di interruzioni lavorative non coperte da contribuzione figurativa, come mostrato nella TAB. 4, sarebbe (in termini relativi) paragonabile a quello del caso precedente, cioè compreso tra -3% e -5% a seconda dell'età in cui l'interruzione ha luogo, superiore al -8% in caso di due interruzioni.

Tabella 4. Pensione nel 2050 per una lavoratrice "atipica": l'effetto di interruzioni contributive

Età	Atipico (D)	Interruzione a 32 anni	Interruzione a 56 anni	Interruzione a 32 e 56 anni
60	€ 5.789	€ 5.476	€ 5.600	€ 5.293
61	€ 6.209	€ 5.877	€ 6.006	€ 5.681
62	€ 6.662	€ 6.309	€ 6.444	€ 6.099
63	€ 7.164	€ 6.789	€ 6.930	€ 6.562
64	€ 7.691	€ 7.292	€ 7.439	€ 7.048
65	€ 8.274	€ 7.847	€ 8.002	€ 7.585
66	€ 8.594	€ 8.155	€ 8.311	€ 7.882
67	€ 8.921	€ 8.469	€ 8.628	€ 8.186

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS e proiezioni RGS (2009). Linea di povertà per nucleo familiare unipersonale e importo ipotetico dell'assegno sociale sono ipotizzati costanti rispetto al PIL pro-capite.

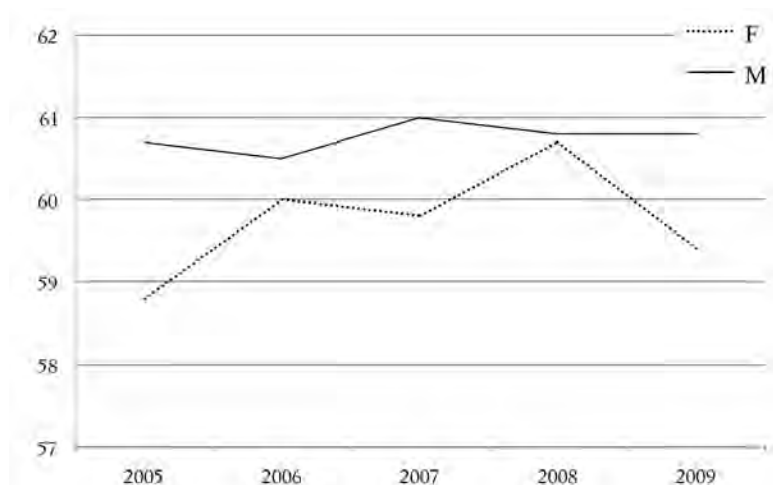
3. L'ETÀ DI PENSIONAMENTO

Come evidenziato da più parti, attori politici e alcuni accademici reputano che una redistribuzione interna al sistema previdenziale, in favore delle donne, sarebbe nell'interesse delle donne stesse. Ad esempio, Ginn (2004) scrive: «Moving beyond equal treatment requires policies to reconcile family caring and employment. [...] Until this “femtopia” is reached the pension penalty due to family caring can be reduced by redistributive features in state pension schemes». Evidentemente, una possibile fonte di redistribuzione è la differente età di pensionamento: come mostrano Corsi e D'Ippoliti (2009), nel sistema contributivo un anticipo dell'età di pensionamento garantisce un tasso interno di rendimento più alto, ma rate di pensione più basse.

Dunque, in linea teorica, la previsione di età minime di pensionamento (di vecchiaia) inferiori per le donne implica un incentivo finanziario all'uscita anticipata dal mercato del lavoro, presumibilmente con il risultato che molte donne svolgerebbero ancora più lavori di cura non retribuiti. Come notano Piazza e colleghi (2009), il lavoro non retribuito delle donne andrebbe supportato (e condiviso) nel momento in cui si manifesta, non premiato tardivamente.

Ad ogni modo, Boeri e Brugiavini (2008) notano che a causa dei maggiori vincoli (soprattutto per i requisiti in termini di anzianità contributiva) gli uomini sono molto più reattivi delle donne a cambiamenti istituzionali del sistema previdenziale. In effetti, come si vede nella FIG. 1, le età medie di effettiva uscita dalla forza lavoro per uomini e donne sono molto vicine, nonostante le regole di favore in termini di requisiti per la pensione di vecchiaia reintrodotte anche dalla Riforma Maroni del 2004, ed anzi fino all'insorgere della crisi economica (che probabilmente determina dinamiche peculiari) le donne presentavano un trend chiaramente crescente.

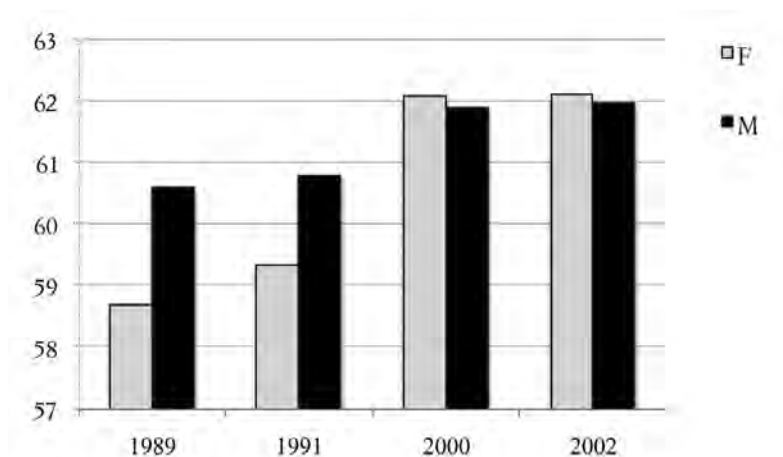
Figura 1. Età media di uscita dalla forza lavoro, vari anni



Dunque, in termini di modernizzazione del sistema, la questione forse fondamentale, e al momento poco discussa e studiata, è l'impatto del trattamento (formale) di favore in termini di cultura e aspettative. Giustificando (anche se implicitamente) l'applicazione di regole meno stringenti con la ricompensa o quantomeno come la compensazione per le interruzioni contributive e gli altri disagi dovuti al lavoro non retribuito delle donne, i ruoli di genere vengono formalmente riconosciuti e legittimati.

Da questo punto di vista, è possibile distinguere le riforme degli anni Novanta (1992 Amato, 1995 Dini, 1997 Prodi) per il loro carattere comune, tendente all'uniformità di trattamento e alla rimozione di meccanismi redistributivi. Viceversa, la Riforma Maroni del 2004 reintroduce esplicitamente una distinzione tra uomini e donne, sebbene in una disposizione di portata potenzialmente marginale. Mentre l'eventuale impatto di quest'ultima misura non è ancora noto, è possibile segnalare l'effetto delle prime tre riforme sulle aspettative dei lavoratori, nel senso di una internalizzazione dello spirito di uguaglianza di trattamento. Come mostra la FIG. 2, a seguito delle riforme la situazione di forte discrepanza nell'età media di pensionamento atteso (sia per i lavoratori dipendenti che autonomi) viene completamente annullata, con una sostanziale equivalenza delle aspettative dopo il 2000⁴.

Figura 2. Età di pensionamento mediamente attesa, prima e dopo le riforme degli anni Novanta



Fonte: nostre elaborazioni su dati Banca d'Italia, *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane*, anni 1990, 1992, 2001, 2003.

4. UNA VALUTAZIONE D'INSIEME E UNA PROPOSTA

Le proiezioni riportate nell'intervento di Rocco Aprile in questo volume implicano una riduzione del divario di genere nel tasso di sostituzione, ma il valore delle pensioni delle

⁴ Evidentemente, non necessariamente questa revisione delle aspettative è stata valutata positivamente dai lavoratori e dalle lavoratrici interessate.

donne rimarrà preoccupante (meno del 15% del prodotto per occupato). Dunque è prevedibile un alto rischio di povertà (o dipendenza) in età anziana, per le donne più che per gli uomini, e per alcune tipologie di donne in particolare (con carriere discontinue, impieghi flessibili, reddito basso).

Questo rischio non sembra derivare da caratteristiche proprie del sistema previdenziale, ma piuttosto è "importato" dal mercato del lavoro, secondo la filosofia bismarckiana, e il processo di individualizzazione dei diritti pensionistici e di riduzione della redistribuzione rende la situazione futura più preoccupante di quella attuale.

Come proposto in D'Ippoliti (2009, 2011), una possibile strategia di attenuazione di alcune criticità, anche in chiave di genere, presenti nel sistema attuale è quella di reintrodurre alcune forme di redistribuzione nel sistema previdenziale, di carattere generale e non settoriale come avveniva prima del 1992, e al fine di aumentare la sostenibilità anche sociale del sistema. La maniera meno distorsiva del sistema attuale sembra essere quella di proseguire sulla strada della differenziazione tra aliquota di finanziamento e aliquota di computo, già oggi sistematicamente diverse per tutti i lavoratori.

Una possibilità è introdurre un coefficiente di abbattimento progressivo dei contributi previdenziali, sostituendo cioè, nel calcolo del montante, i contributi effettivamente versati (c), con un valore che al crescere dei contributi cresca meno che proporzionalmente. Ad esempio, nel caso di c^r , con $r < 1$, si ha un coefficiente di abbattimento costante, con un taglio più grande per i contributi più elevati. Una tale modifica avrebbe il vantaggio di agire sui contributi di ogni singolo e di non intervenire sul montante: evita dunque che pensioni molto elevate possano sorgere da versamenti eccezionali di singoli anni, ma soprattutto, in maniera rilevante alla luce di quanto mostrato nel PAR. 2, evitando che singoli anni di contribuzione inferiore alla media danneggino eccessivamente la posizione previdenziale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Evidentemente, perché tale innovazione non comporti tagli alle pensioni future dei lavoratori meno retribuiti, occorrerebbe modificare in aumento i coefficienti di trasformazione. In effetti, calibrando il valore di r e quello dei nuovi coefficienti, è possibile ipotizzare una riforma previdenziale esplicitando chiaramente chi ne sarebbe inevitabilmente danneggiato e chi no. Anche solo questo sembra un enorme miglioramento rispetto all'ipotesi di un'ulteriore indiscriminata azione sull'età minima di pensionamento, che riduce la libertà dei lavoratori e che solo all'apparenza non ha implicazioni redistributive.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- BOERI T., BRUGIAVINI A. (2008), *Pension Reforms and Women Retirement Plans*, IZA Discussion Paper n. 3821, Bonn.
- BORELLA M., FORNERO E. (2002), *Le donne e il sistema previdenziale italiano: dalla "protezione sociale" all'assicurazione*, "Sistema Previdenza", XIX, 208, pp. 2-17.
- CIPOLLONE A., D'IPPOLITI C. (2011), *Discriminating Factors of Women's Employment*, *Applied Economics Letters*, "Applied Economics Letters", 17, 11, pp. 1055-62.
- COMMISSIONE EUROPEA (2005), *Lavorare insieme, lavorare meglio: un nuovo quadro per il coordinamento aperto delle politiche di protezione sociale e di integrazione nell'Unione europea*, Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, COM (2005) 706, Brussels.
- ID. (2009), *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2009*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels.
- CORSI M., D'IPPOLITI C. (2009), *Poor Old Grandmas? Gender and Pension Reform in Italy*, *Brussels, "Economic Review – Cahiers Economiques De Bruxelles"*, 52, 1, pp. 35-56.

- CORSI M., D'IPPOLITI C., LUCIDI F., ZACCHIA G. (2007), *Giovani, donne e migranti: i "giacimenti" del mercato del lavoro visti in un'ottica regionale*, in P. Villa (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci, Roma.
- D'IPPOLITI C. (2009), *Pensioni e redistribuzione*, "Mondoperaio", 3, maggio.
- ID. (2011), *Introduzione: la crisi economica e della scienza economica*, "Moneta e Credito", 64, 254, pp. 95-104.
- GINN J. (2004), *Actuarial Fairness or Social Justice? A Gender Perspective on Redistribution in Pension Systems*, CERP Working Paper n. 37.
- GRONCHI S., APRILE R. (1998), *The 1995 Pension Reform: Equity, Sustainability and Indexation*, "Labour", XII, 1, pp. 67-100.
- PIAZZA M. ET AL. (2009), *Età pensionabile delle donne e riconoscimento del lavoro di cura*, in <http://jobtalk.blog.ilsole24ore.com/files/ponze.pdf>.
- RGS (2001), *Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e sanitario. Le previsioni elaborate con i modelli del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato aggiornati al 2001*, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, Temi di Finanza pubblica e protezione sociale, Quaderno n. 3, Roma.
- ID. (2008), *Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e sanitario. Le previsioni elaborate con i modelli del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato aggiornati al 2001*, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, Studi e pubblicazioni, Rapporto n. 10, Roma.