

LA DISCRIMINAZIONE DELLE DONNE NELLA PREVIDENZA INTEGRATIVA

di Laura Vitale

Nel nuovo contesto previdenziale, la modalità di calcolo del coefficiente da utilizzare per la trasformazione del capitale accumulato in rendita (pensione integrativa) non viene definita dalla norma, e, attualmente, la rendita vitalizia viene calcolata secondo la logica delle assicurazioni private, utilizzando tavole attuariali differenziate tra uomini e donne, che tengono conto delle specifiche durate residue di vita prevedibili. Poiché le donne vivono in media più degli uomini, questo porterà inevitabilmente ad una pensione sostanzialmente più bassa per le donne, a parità di età e di capitale accumulato e fa sì che la rendita di una lavoratrice sia inferiore a quella di un suo coetaneo di pari carriera e grado solo perché si applica il principio di mutualità fra le sole donne. Questo rappresenta una oggettiva discriminazione. In Italia le donne vanno in pensione a 58 anni e 8 mesi, gli uomini a 60 anni e 7 mesi. In media, però, le donne accumulano meno anni di contribuzione e possono contare su pensioni più basse: rappresentano il 76% dei pensionati al minimo. In Italia la pensione in media vale il 64% dell'ultimo salario degli uomini; la stessa percentuale è pari al 46% per le donne. Formuliamo la proposta di stabilire l'utilizzo di una tabella attuariale unica per donne e uomini. Tale proposta è tecnicamente attuabile e risulta socialmente corretta, utilizzando una base statistica complessiva della popolazione lavorativa. Inoltre vanno stabilite delle condizioni precise: se le donne devono essere "uguali" di fronte alla pensione, allora vanno rese "uguali" anche per tutto il resto della loro vita lavorativa.

In the new pension system, the method for calculating the coefficient to be used for the transformation of the accumulated capital into an annuity (supplementary pension) is not defined by a specific rule and, currently, the annuity is calculated according to the logic of private insurance, using actuarial tables differentiated between men and women and taking into account the specific predictable remaining life. Women, on average, live longer than men: this will inevitably lead to substantially lower pensions for women, even if they have the same men's age and accumulated capital. The pension of a woman is less than that of a man just because the principle of mutuality is applied only among women. This is an objective discrimination. In Italy, women retire at 58 years and 8 months, men at 60 years and 7 months. On average, however, women accumulate fewer years of contributions and are enjoying the lowest pensions: they represent 76% of retirees to a minimum. In Italy the average pension is 64% of the last salary of the men, the same percentage is 46% for women. We formulate the proposal to establish the use of a unique actuarial table for women and men. This proposal is technically feasible and is socially correct, using a statistical basis of the total working population. In addition, women should be made equal to men not only across pensions, but also for all their working lives.

1. INTRODUZIONE

Le innovazioni introdotte dalla previdenza integrativa rappresentano un passaggio epocale, ben oltre quella che sembra esserne la percezione da parte dell'opinione pubblica, ma

anche di molti specialisti. Ai lavoratori è stato sostanzialmente imposto di utilizzare uno strumento storicamente pensato per gestire economicamente il termine di una relazione di lavoro, il TFR (interruzione che può anche avvenire durante la vita lavorativa e non solo al momento del pensionamento), per finanziare parte del proprio trattamento pensionistico (pensione integrativa).

In questo nuovo contesto previdenziale, la modalità di calcolo del coefficiente da utilizzare per la trasformazione del capitale accumulato in rendita (pensione integrativa) non viene definita dalla norma, e, attualmente, la rendita vitalizia viene calcolata secondo la logica propria delle assicurazioni private, utilizzando tavole attuariali differenziate tra uomini e donne, che tengono conto delle specifiche durate residue di vita prevedibili. Poiché le donne vivono in media più degli uomini (la speranza di vita alla nascita è di 84,0 anni contro 78,8 secondo l'ultimo aggiornamento dell'ISTAT), questo porterà inevitabilmente ad una pensione sostanzialmente più bassa per le donne, a parità di età e di capitale accumulato e fa sì che la rendita di una lavoratrice sia inferiore a quella di un suo coetaneo di pari carriera e grado solo perché si applica il principio di mutualità fra le sole donne.

Lascia stupiti che rivolgimenti in campo previdenziale di così grande rilievo abbiano ancora in seno problemi di così rilevante equità sociale.

La parità tra i sessi è un fondamentale valore costituzionale, anche per l'Unione Europea; tuttavia, per una serie di ragioni sociali e culturali, la partecipazione delle donne alla vita professionale attiva resta generalmente più breve e frammentata rispetto a quella degli uomini, con una serie di effetti negativi importanti sulle loro future pensioni: periodi contributivi più brevi, difficile accesso alle posizioni dirigenziali, retribuzioni spesso più basse. A quest'insieme di fattori s'aggiunge infine un'ulteriore penalizzazione, legata alla maggiore longevità delle donne.

Ci permettiamo di dissentire recisamente da questa visione, basata su un principio della mutualità tra lavoratori maschi separata e distinta dalla mutualità tra lavoratrici femmine e crediamo fermamente che l'utilizzo di una tabella attuariale unica per donne e uomini possa porre fine alla oggettiva discriminazione delle donne lavoratrici.

2. LE PENALIZZAZIONI PER LE DONNE LAVORATRICI

La presenza femminile nella vita professionale oggi è già di per sé abbastanza frammentata con una uscita delle donne dalla vita lavorativa ancora frequente dopo la maternità, per la mancanza di sostegno economico e strutturale alle lavoratrici che decidono di avere figli e che spesso non riescono a conciliare vita familiare e vita professionale. Inoltre, buona parte delle donne che non abbandonano del tutto il proprio lavoro optano per soluzioni part time o a tempo determinato. Tutto ciò ha inevitabili influenze sul capitale accantonato ai fini pensionistici.

Calcolare un vitalizio pensionistico già impostato su contributi nettamente inferiori e basato su una prospettiva di vita mediamente più lunga di 4-5 anni rispetto a quella degli uomini rappresenta una oggettiva discriminazione. Va da sé che riconoscendo questo diritto all'uguaglianza di trattamento si potrebbe intervenire con maggiore coerenza nel processo di allineamento riguardo all'età pensionabile tra donne e uomini. Sembra esserci, infatti, sempre maggiore interesse anche da parte del mondo femminile a tale prolungamento. Tuttavia l'allungamento dell'età pensionabile, visto come un allineamento nei diritti fra i sessi, non rappresenterebbe un'ulteriore penalizzazione solo ed esclusivamente

se il trattamento fra uomini e donne fosse identico per tutto il corso della vita lavorativa e successivamente a livello pensionistico. Svolgendo una rapida analisi della carriera delle donne, è facile constatare che queste partecipano più e meno intensamente alla vita lavorativa, ricevendo retribuzioni spesso inferiori. Per ambedue i sessi l'ingresso sul mercato del lavoro avviene in genere, a seconda del livello di formazione, nel periodo tra i 15 e i 29 anni (media UE – dati EUROSTAT). Il livello occupazionale rimane alto fino alla soglia dei 30 anni circa, dopodiché, mentre gli uomini proseguono la loro vita lavorativa (la curva occupazionale rimane costante fino ai 50 anni), per le donne c'è un "taglio", dovuto all'alta percentuale di abbandono del lavoro nell'età compresa tra i 30 e i 35 anni, coincidente con il culmine dell'età fertile.

Il vertice della curva relativa all'occupazione femminile non viene poi più raggiunto. In pratica, il molto evocato e incentivato rientro nella vita lavorativa (generalmente nel periodo tra i 45 e i 49 anni) è appena percettibile, anzi, almeno in termini di cifre, la curva dell'occupazione del lavoro femminile tende addirittura a declinare con l'età. Statisticamente, quindi, non si può parlare di "baby-pausa", ma di una vera e propria uscita delle donne dalla vita lavorativa a causa dell'inconciliabilità tra famiglia e lavoro: una vita divisa in "segmenti" ben definiti¹.

Per tali motivi, quindi, le donne lavoratrici in media accumulano meno anni di contribuzione e tali anni sono poi spesso insufficienti per la pensione anche perché sovente il lavoro che svolgono è precario oppure, per esigenze familiari, non a tempo pieno.

Se facciamo il paragone con i paesi scandinavi e la Francia, dove sono state create strutture adeguate (servizi per l'infanzia), il divario conseguente all'abbandono della vita lavorativa da parte della donna è assolutamente irrilevante, mentre il tasso di natalità è significativamente più alto del nostro. Il part time ha una connotazione prevalentemente femminile (il 4% degli uomini lavora part time, contro il 75% delle donne; media UE – dati EUROSTAT). L'orario di lavoro medio settimanale è molto più alto per gli uomini che per le donne (39,3 contro 29,2 ore). E se si esamina il fenomeno part time più da vicino si può vedere chiaramente come le donne privilegino, tra i vari modelli d'orario, quello al 50% (in media 19 ore settimanali) e vadano quindi inevitabilmente incontro, in futuro, a pensioni molto esigue (media UE – dati EUROSTAT). Inoltre, le donne accettano in media molti più lavori a termine degli uomini (il 13% contro il 6%; media UE – dati EUROSTAT) in quanto, come esse stesse ammettono, non riescono ad ottenere un lavoro migliore, il che è un chiaro segnale della discriminazione della donna. Le donne sono molto più rappresentate degli uomini (il 61% contro il 39%) nei rapporti di lavoro a tempo determinato, sia di breve che di lunga durata. Tra questi ricadono anche i rapporti di lavoro atipici, come le cosiddette *ex COCOCO* (collaborazioni coordinate e continuative), la collaborazione occasionale, il lavoro a progetto, i contratti d'opera ecc. La separazione sociale dei ruoli tra uomo e donna è ben evidente in Italia, dove le donne dedicano al lavoro domestico il 200% del tempo in più rispetto agli uomini.

Per il "doppio sì", a lavoro e maternità, c'è un prezzo da pagare, e il costo è alto anche ai fini della pensione. In Italia le donne vanno in pensione a 58 anni e 8 mesi, gli uomini a 60 anni e 7 mesi. In media, però, le donne accumulano meno anni di contribuzione (e a volte anche quegli anni sono insufficienti: il 52% non raggiunge i vent'anni) e possono contare su pensioni più basse: rappresentano il 76% dei pensionati al minimo. In Italia la pensione in media vale il 64% dell'ultimo salario degli uomini (dato EUROSTAT); la stessa

¹ Cfr. *Le pensioni delle donne in Europa*, Osservatorio INCA-CGIL per le politiche sociali in Europa, giugno 2008.

percentuale è pari al 46% per le donne. Alzare gradualmente l'età della pensione per le donne è in fondo naturale: le donne vivono più degli uomini e, molto spesso, sono proprio loro a voler lavorare oltre i 60 anni per rimpinguare i loro assegni di vecchiaia, mediamente molto più bassi di quelli degli uomini. Tuttavia, insieme alle considerazioni sulla parità nell'uscita, occorrerebbe considerare anche la parità di condizioni all'entrata e nel "durante" del periodo lavorativo: più servizi sociali, orari più flessibili, meno ostacoli alla carriera femminile – le risorse risparmiate mandando le donne in pensione più tardi potrebbero poi essere utilizzate per asili nido e incentivi all'occupazione femminile.

Nell'agosto 2009 la Commissione europea ha pubblicato la Relazione sull'applicazione della Direttiva 2002/73/CE sulla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionali e le condizioni di lavoro, entrata in vigore il 5 ottobre 2002 e le cui disposizioni andavano recepite dagli Stati membri entro il 5 ottobre 2005.

La Relazione della Commissione è basata sulle informazioni pervenute dagli Stati membri, in risposta a un questionario sull'applicazione della Direttiva inviato nel gennaio 2009, e sulle consultazioni con le parti sociali europee e con la Lobby europea delle donne.

Dopo aver verificato la conformità alla Direttiva delle disposizioni legislative comunicate dagli Stati membri, la Commissione ha iniziato 22 procedimenti per infrazione nei confronti di altrettanti Stati membri. Il numero dei procedimenti è poi salito a 25 in seguito a vari reclami da parte di cittadini. In seguito ai procedimenti per infrazione, le disposizioni legislative di alcuni Stati membri sono state allineate alla Direttiva e i procedimenti conclusi.

La Direttiva in questione definisce tra l'altro, per la prima volta, le molestie sessuali come forme di discriminazione. Uno degli errori constatati nel recepimento di tali disposizioni in alcuni Stati membri è consistito nel limitare la protezione ai rapporti tra i lavoratori e i loro superiori, escludendo così i colleghi di lavoro o altri terzi.

Anche il trattamento meno favorevole riservato a una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità costituisce una discriminazione ai sensi della Direttiva ed è ancora ampiamente diffuso in numerosi Stati membri. A tale riguardo la disposizione che introduce il diritto della lavoratrice di riprendere il proprio posto di lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza ha avuto l'impatto maggiore in termini relativi. In Bulgaria, Estonia, Francia e Lituania ha portato a nuove disposizioni legislative, mentre il suo impatto è stato inferiore in altri Stati membri, in cui ha comportato solo modifiche di lieve entità.

Nelle informazioni trasmesse a tale riguardo gli Stati membri e le parti sociali hanno sottolineato la necessità di una migliore conciliazione tra vita professionale e vita familiare².

La Direttiva CEE 86/378/CEE contiene i principi di parità di trattamento tra uomini e donne nei regimi professionali di sicurezza sociale, così estendendo il principio di parità fra uomini e donne anche al regime pensionistico. Le donne, pur vivendo mediamente di più, non dovrebbero per questo essere penalizzate, come categoria di genere, in un elemento vitale quale è la previdenza integrativa. Appare questione di mutualità e di giustizia sociale che la rendita vitalizia venga calcolata facendo riferimento ad una

² Cfr. *Parità tra uomini e donne. Procedure d'infrazione contro 25 Stati membri*, Osservatorio INCA-CGIL per le politiche sociali in Europa, agosto 2009.

tabella unica di trasformazione, utilizzando una base statistica complessiva della popolazione.

Si tratta di una soluzione che ci appare di semplice attuazione e che risolverebbe il descritto problema discriminatorio. Un caso concreto basato sui coefficienti previsti nella convenzione UGF Assicurazioni – Assofondipensione: la rendita ottenibile con 100.000 euro di capitale accumulato, per un individuo maschio di 65 anni, al 2,5%, è pari a 6.593 euro, mentre per un individuo di sesso femminile alla stessa età la rendita è pari 5.628 euro, con una decurtazione di ben il 14,6%! Considerando invece un coniuge medio (per semplicità di pari età) con aliquota di reversibilità del 100%, la rendita risulta la stessa per maschi e femmine, pari a 5.210 euro.

3. CONCLUSIONI

La giornata di lavoro di una donna, che comprende gestione domestica, cura dei figli e degli anziani e impegno in azienda, dura un'ora e mezza in più di quella di un uomo. Per il "doppio sì" a lavoro e maternità c'è un prezzo da pagare, e il costo è alto anche ai fini della pensione. In Italia le donne escono dal mercato del lavoro solo 2 anni prima rispetto gli uomini. In media, però, le donne accumulano meno anni di contribuzione (e a volte anche quegli anni sono insufficienti: il 52% non raggiunge i vent'anni) e possono contare su pensioni più basse: sono il 76% dei pensionati al minimo. La pensione in Italia vale in media il 64% dell'ultimo salario degli uomini, il dato è EUROSTAT del 2006, e il 46% di quello delle donne. Non siamo così sicuri che quelle donne che oggi continuano a lavorare lo facciano volentieri, per scelta e per autorealizzazione. E dubitiamo che persino un sistema flessibile, come quello che viene proposto per il periodo "post-scalino", sarebbe effettivamente in grado di riequilibrare lo svantaggio anche per quelle donne (che non sono poche) che continuerebbero a lavorare a 60 anni e oltre, perché alla pensione non ci pensano proprio e la vivrebbero come un allontanamento coatto dal lavoro e, sì, come una discriminazione.

Eppure, alzare gradualmente l'età della pensione per le donne non può essere tabù: le donne molto spesso sono disponibili a lavorare oltre i 60 anni, per rimpinguare i loro assegni di vecchiaia, mediamente molto più poveri di quelli degli uomini. L'idea di equiparare l'età pensionabile di donne e uomini, quindi, è in linea di principio giusta. Vista la deriva dei conti del sistema previdenziale italiano, è anche inevitabile. Vanno stabilite delle condizioni precise: se le donne devono essere "uguali" di fronte alla pensione, allora vanno rese "uguali" anche per tutto il resto della loro vita lavorativa.

In questa occasione formuliamo la proposta di stabilire l'utilizzo di una tabella attuariale unica per donne e uomini. Tale proposta è tecnicamente attuabile e risulta socialmente corretta, utilizzando una base statistica complessiva della popolazione lavorativa. Sarebbe anche auspicabile che si applicassero le medesime tabelle per tutti gli operatori della previdenza integrativa.

Conseguenza utile di questa soluzione è anche una più trasparente e facile soluzione alle problematiche tecniche che riguardano il calcolo della "reversibilità" della rendita. È importante che si ripensi all'allineamento dell'età pensionabile anche in relazione alle pensioni di reversibilità, questione rilevante e sulla quale la riforma incide. Infatti, al momento della effettiva maturazione della pensione, bisogna scegliere se questa sarà o meno reversibile, con conseguenti significative decurtazioni, in caso di reversibilità (per il coniuge e per i figli). Secondo alcune stime, una decurtazione intorno al 30%.