

**Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne**

**Audizione Commissione Lavoro della Camera  
Roma, 26 gennaio 2016**

**Comparazione dei livelli retributivi e della discontinuità contributiva tra lavoratori e lavoratrici**

Il divario tra donne e uomini riflette le discriminazioni e le disuguaglianze che, nella pratica, colpiscono ancora soprattutto le donne. Le cause di questo fenomeno sono complesse e correlate.

Sebbene le qualifiche delle donne siano uguali o anche migliori rispetto a quelle degli uomini, spesso le loro competenze non ricevono lo stesso riconoscimento e la loro carriera è più lenta. Nell'UE questo fenomeno determina un divario retributivo medio tra donne e uomini del 16%.

Le responsabilità familiari non sono condivise in maniera equa. Di conseguenza, le donne 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.

Poiché le donne percepiscono una retribuzione oraria inferiore e accumulano un minor numero di ore di lavoro nel corso della loro vita rispetto agli uomini, anche le loro pensioni sono ridotte. Di conseguenza, tra gli anziani vi sono più donne in stato di povertà rispetto agli uomini.

La proposta che avanziamo è quella di introdurre forme incentivate di riconoscimento del merito per tutti i lavoratori e le lavoratrici dando maggiore spazio alla parte variabile delle retribuzioni legata a risultati oggettivamente conseguiti.

Permangono ancora 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.

Come si è detto una carriera contraddistinta da un accesso tardivo al lavoro, da rapporti interrotti e discontinui influisce negativamente anche sulla pensione ed è per questi motivi che le donne, pur essendo la maggioranza dei pensionati del nostro Paese, risultano titolari di pensioni mediamente e significativamente più basse rispetto agli uomini.

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 verso i 30 anni, non ne rafforza la permanenza nel lavoro, anche per un sistema di welfare inadeguato e sempre più costoso.

Le differenze di genere nei trattamenti pensionistici, pertanto, non potranno essere risolte se non si provvederà a superare le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro e ad attuare politiche fattive per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro con riferimento sia alla maternità/paternità, che alla cura dei disabili e degli anziani.

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 alla condizione femminile. 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.

Almeno una parte di queste risorse andrebbero dunque utilizzate per gli scopi ai quali erano destinate. Tutti i risparmi sulle pensioni realizzati dal decreto «salva Italia», sono stati infatti utilizzati per coprire il debito pubblico.

I risparmi quindi non sono stati impiegati per garantire le generazioni future, 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 ristrette della popolazione.

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

Occorre pertanto dare attuazione alla norma che prevede di destinare i risparmi dovuti all'innalzamento dell'età pensionabile femminile ai servizi di cura familiare (22-ter, comma 3, del decreto-legge n. 78 del 2009, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 102 del 2009).

### **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 invece il problema dell'accesso della donna alle posizioni di carriera più elevata è fortunatamente meno evidente in quanto la selezione avviene mediante concorso pubblico e ciò consente una valutazione oggettiva della preparazione e delle competenze. Non è un caso che in molti comparti del pubblico impiego il più lusinghiero percorso di studi delle donne venga riconosciuto con una elevata presenza femminile nei livelli, anche apicali, di responsabilità.

### **Dati statistici sulla presenza femminile nella categoria dirigenziale**

Negli ultimi anni, a seguito della crisi, si è assistito da un lato ad un ridimensionamento della popolazione dirigenziale, dall'altro ad 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 occupata, contro il 4,8% della media europea (15 Paesi) e valori dal 3% in su per i 4 principali Paesi europei (Germani, 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 ed 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 vicino o superiore 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 maggiore 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 del lavoro
- Una maggiore presenza di servizi di supporto alla donna che lavora
- Una capillare diffusione del lavoro a distanza.

L'occupazione femminile può aumentare soprattutto se la donna viene messa in condizioni 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 a 70 anni nel 2050 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.

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.

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.

Le riforme hanno innalzato l'età di pensionamento: si è ritenuto che questa fosse la strada obbligata per rafforzare la sostenibilità economica del sistema, aumentando gli anni di lavoro, riducendo quelli di pensione, quindi la spesa pensionistica.

Indubbiamente questo si scontra con le condizioni attuali del mercato del lavoro, con le donne (e i giovani) che faticano a trovare un'occupazione e non hanno carriere continuative, con l'espulsione dei lavoratori a partire dai 55 anni. Carriere stabili e regolari non esistono più, questo impedisce di maturare una pensione adeguata, in particolare a giovani e donne.

A decorrere dal 1° gennaio 2016 l'età pensionabile per la generalità dei lavoratori è stata fissata in 66 anni e 7 mesi (requisito applicabile anche alle lavoratrici dipendenti a decorrere dal 1° gennaio 2018) e, presumibilmente, a decorrere dal 1° gennaio 2019 si arriverà o forse si supereranno i 67 anni di età, requisito tra i più elevati a livello europeo.

In considerazione delle difficoltà insite nel prolungamento eccessivo della presenza in azienda degli over 65enni e dei risvolti negativi che questa norma comporta anche sul fronte dell'occupazione giovanile, si propone di fissare a 67 anni l'età per il pensionamento di vecchiaia per tutti i lavoratori, a decorrere dal 1° gennaio 2019, prevedendo contestualmente – come già avviene nel sistema contributivo – un sistema di calcolo più favorevole per coloro che accedono al pensionamento di vecchiaia successivamente a tale età e fino ai 70 anni.

### **La maternità delle donne dirigenti - Legge 24.02.2006, n. 104**

Il Parlamento, solo 10 anni fa, ha approvato una legge che ha innovato profondamente la disciplina relativa alla maternità delle donne dirigenti.

Ovviamente alle donne manager già si applicava la tutela giuridica della maternità, nel senso che potevano esercitare il diritto all'astensione obbligatoria e a quella facoltativa, riconosciuta a tutte le donne lavoratrici. La differenza sostanziale che intercorreva tra la normativa che si applicava alle donne dirigenti e la normativa

generale risiedeva nel fatto che non esisteva per le prime la copertura previdenziale dell'evento maternità; in parole più semplici significa che il periodo dell'assenza della donna era economicamente a carico delle aziende e non dell'Inps, come invece accadeva per le altre lavoratrici. Questo ha comportato, negli anni, due conseguenze che hanno penalizzato le donne manager. Innanzitutto un forte deterrente alla nomina o alla assunzione di donne nell'accesso alla dirigenza: le aziende, che conoscevano la normativa, si astenevano dal nominare donne dirigenti e prediligevano manager uomini, per non dover sopportare in futuro costi onerosi. L'altro effetto penalizzante riguardava il ritorno al lavoro delle dirigenti dopo l'assenza: spesso erano stati segnalati episodi di *mobbing*, emarginazione, esclusione dalle decisioni.

Le CIDA ha iniziato ad occuparsi di queste problematiche, comprendendo che il nodo problematico risiedeva soprattutto nella normativa sulla maternità.

Sul piano legislativo infatti la legge 11.01.1943 n. 138, equiparava di fatto la maternità alla malattia. La medesima legge citata, all'art. 6, escludeva dall'indennità di malattia il lavoratore che percepiva già tale trattamento dal datore di lavoro in forza di legge o contratto collettivo. Per i dirigenti del settore privato infatti la corresponsione dell'indennità di malattia è totalmente a carico delle aziende per effetto della previsione contenuta dai CCNL di settore.

Per questo motivo fino ad allora l'onere relativo alla maternità per le dirigenti era a totale carico del datore di lavoro senza possibilità di recupero, mentre per le donne lavoratrici subordinate, per le libere professioniste e per quelle iscritte alla gestione separata, provvede l'Inps.

La CIDA si è quindi rivolta al Parlamento e al Governo per portare avanti la propria istanza, che è stata immediatamente condivisa da tutti i gruppi politici ed ha fatto tutto il percorso parlamentare fino a diventare legge.

E' stato quindi un risultato importante per la nostra organizzazione, da sempre impegnata contro le discriminazioni perpetrate nei riguardi delle donne dirigenti dalle aziende. Il nostro augurio è che in futuro cresca in maniera significativa il numero di donne dirigenti e migliori il rapporto tra queste e le aziende.

Continua ora l'impegno della CIDA a favore del superamento di tutte le forme di discriminazione.

### **Condizioni di salute delle donne pensionate**

L'aspettativa di vita delle donne è più lunga di quella degli uomini ma a questo non corrisponde un migliore stato di salute, come riportato da diversi studi recenti, anche dell'Inps.

Molte patologie ad elevato impatto debilitante sono femminili; questo significa che le donne hanno particolare bisogno di poter provvedere ad un aumento crescente di spesa per la salute, che inciderà molto sull'importo pensionistico. Nel calcolo del trattamento pensionistico occorrerebbe tener conto di questa differenza di qualità della vita.

### **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
<b>Totale trattamento pensionistico mensile lordo</b>			<b>2.733,98</b>
per 13 mensilità:			35.541,79
Tasso sostituzione rispetto ultima retribuzione (53.837)			66,02%
<b>Opzione contributivo importo mensile:</b>	<b>1.653,27</b>	<b>-1.081</b>	<b>-39,53%</b>
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.

### **Estensione della durata dell'agevolazione per l'invecchiamento attivo**

La norma volta ad incentivare la riduzione dell'orario di lavoro di dipendenti prossimi alla maturazione della pensione di vecchiaia introdotta dall'art. 1, comma 284, della Legge di Stabilità per il 2016 (Legge 28/12/2015, n. 208), si applica alle trasformazioni del rapporto di lavoro attuate nei due anni precedenti la maturazione del requisito dell'età pensionabile, per coloro che hanno conseguito il requisito contributivo minimo (20 anni).

Riteniamo utile prolungare almeno di ulteriori due anni la durata dell'agevolazione per renderla più appetibile e permettere la prosecuzione dell'attività lavorativa per un periodo più elevato rispetto alle rilevazioni attuali, anche per compensare i periodi di interruzione dell'attività lavorativa per motivi familiari più frequenti nel lavoro femminile.



### **Istituzione di una pensione di base**

E' auspicabile l'istituzione di una pensione base per integrare i trattamenti più bassi (da finanziare con i fondi recuperati dall'evasione fiscale) che svolga il ruolo di reddito minimo per chi non ha potuto assicurarsi un trattamento pensionistico. La pensione di base compenserebbe, per le lavoratrici, i minori accreditamenti previsti dal modello contributivo.

### **Miglioramento della disciplina sui trattamenti pensionistici di reversibilità**

In controtendenza rispetto a coloro che prevedevano la fine 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.

### **Promozione e incentivazione della previdenza complementare**

Anche senza risorse economiche pubbliche, si può sviluppare previdenza e dunque dignità economica futura.

Dal Rapporto 2015 «Welfare, Italia. Laboratorio per le nuove politiche sociali» di Censis e Unipol è emerso che la previdenza complementare è indispensabile, ma pochi lo sanno. Nell'ultimo decennio il numero di adesioni alla previdenza complementare è più che raddoppiato, passando da poco meno di 3 milioni di iscritti nel 2005 agli attuali 6,5 milioni. Si segnalano però due criticità. La prima è legata alla crisi economica che ha fatto sì che nel 2014 1,5 milioni di iscritti non abbiano versato i contributi. La seconda è relativa alla disomogeneità delle adesioni: il tasso di adesione è del 18% al Sud (sale al 30% al Nord) e del 16% tra i più giovani, con una età inferiore a 35 anni (mentre il dato nazionale si attesta al 25,6%). Non aiuta il fatto che oggi solo il 24,3% degli italiani ha una conoscenza precisa della propria posizione pensionistica. Un altro dato scarsamente noto e simbolicamente significativo riguarda la componente giovanile degli iscritti, di fatto quasi inesistente.

### **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 brevi 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 correttivi almeno fino a quando non vi sia un perfetto equilibrio nei carichi di lavoro tra i due generi.

Occorre assicurare innanzitutto una adeguata flessibilità in uscita e si dovrebbero riconoscere uno o due anni in più di contributi per i periodi di cura. A tale proposito si propone il riconoscimento di agevolazioni alle lavoratrici madri, anche stabilendo che i periodi di astensione dal lavoro per maternità e puerperio valgano il doppio fino a un massimo di anni due.

Questo riconoscimento dovrebbe essere applicato per un range di tempo definito, supponendo che da un certo momento in poi i carichi di cura familiare tra padre e madre lavoratori siano in equilibrio.

### **Maggiore informazione sulle pensioni**

Auspichiamo una vera e propria certificazione dei versamenti contributivi effettuati e del calcolo del trattamento pensionistico che aiuti a far acquisire ai lavoratori una maggior consapevolezza della propria situazione pensionistica diventando anche, riteniamo, uno stimolo alla diffusione della previdenza complementare.

## **Conclusioni**

Qualunque nuovo intervento sul sistema pensionistico deve tener conto delle differenze di genere e dei diversi percorsi di vita personali e familiari delle donne, se vuole essere equo, socialmente sostenibile e in grado di rafforzare le tutele sociali, ma anche di incrementare l'occupazione femminile, i redditi familiari e quindi l'aumento delle risorse da destinare al welfare. La bassa occupazione femminile e giovanile rappresenta un freno fortissimo per lo sviluppo economico del Paese e per la diffusione del benessere.

L'obiettivo è comunque un sistema non solo economicamente sostenibile e solido ma anche giusto, trasparente e solidale.

### *Riassumendo:*

Eventuali misure da adottare relativamente alla problematica relativa all'indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale dovrebbe concentrarsi sulla situazione socio-culturale e dell'organizzazione del lavoro che penalizza l'occupazione femminile. Andrebbero analizzati i presupposti che concorrono a determinare le differenziazioni a danno delle donne in ambito pensionistico.

Gli strumenti finalizzati a rimuovere gli ostacoli al lavoro femminile dovrebbero prevedere innanzitutto l'ampliamento della rete dei servizi pubblici e dell'assistenza sociale.

Il problema dell'età pensionabile è stato maggiormente dibattuto e forse risolto in termini di conformità costituzionale, ma dovrebbe essere accompagnato da una maggiore flessibilità riguardo all'età pensionabile, al requisito dell'anzianità di lavoro e dell'anzianità contributiva per il diritto ai trattamenti.

L'aumento automatico legato all'aspettativa di vita dovrebbe essere superato al raggiungimento di un tetto massimo da stabilire.

La normativa sulla famiglia dovrebbe prevedere pari obblighi per uomini e donne e fare in modo che la cura dei figli sia equamente distribuita.

Va realizzata una effettiva armonizzazione tra settore pubblico e settore privato.