

CAPITOLO 7

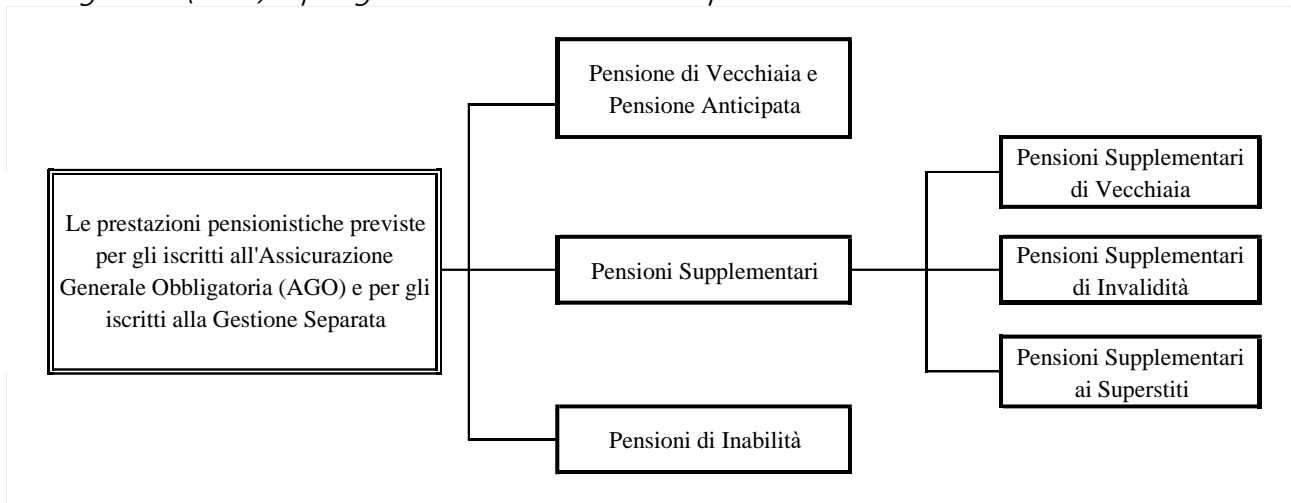
7.1 INTRODUZIONE: IL SISTEMA PENSIONISTICO ITALIANO

L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)¹¹ gestisce la quasi totalità della previdenza italiana. Vi sono diverse prestazioni pensionistiche erogate dall'INPS a seconda del fondo di appartenenza degli iscritti, dei contributi versati e dei requisiti previsti dalla legge. Di seguito vengono elencate le diverse tipologie.

- Le pensioni per gli iscritti/e al Fondo casalinghe: a coloro che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari vengono erogati la pensione di inabilità e la pensione di vecchiaia
- La pensione di anzianità: soppressa dalla riforma Monti-Fornero
- Anticipi sulla pensione - APE Sociale e APE Volontario
- Altre prestazioni pensionistiche: ad esempio, prestazioni di accompagnamento alla pensione
- Agevolazioni e benefici pensionistici: ad esempio, il regime sperimentale donna
- Le prestazioni pensionistiche previste per gli iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) e per gli iscritti alla Gestione Separata (7.1).

¹¹ Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. *Il calcolo della pensione*.
<<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=49949>>

Figura 7.1: Le prestazioni pensionistiche previste per gli iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) e per gli iscritti alla Gestione Separata



7.1.1 IL CALCOLO DELLE PENSIONI

Il sistema pensionistico italiano nel 1995 è passato dall'essere di tipo retributivo a contributivo, seguendo il principio "più versi più avrai".

Dopo la riforma, in riferimento al 31 dicembre 1995, si sono presentate perciò tre diverse casi (Tabella 7.1):

- Coloro che hanno iniziato a lavorare dopo tale data a cui sono state applicate tutte le norme previste da questo sistema
- Chi aveva maturato un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni a cui è stato applicato il sistema misto: calcolando, cioè, con il sistema retributivo la quota maturata a tale data e con il sistema contributivo la restante parte
- Coloro che al 31 dicembre 1995 avevano maturato più di 18 anni di contributi, viene calcolata la quota con il sistema retributivo fino al 31 dicembre 2011, la restante parte viene quantificata con il metodo contributivo.

Tabella 7.1: Criteri di calcolo della pensione

Anzianità contributiva con riferimento al 31 dicembre 1995	Calcolo pensione
0 anni	Interamente metodo contributivo
< 18 anni	Metodo retributivo fino al 31 dicembre 1995, metodo contributivo dal 1° gennaio 1996
almeno 18 anni	Metodo retributivo fino al 31 dicembre 2011, metodo contributivo dal 1° gennaio 2012

La pensione con il metodo retributivo è rapportata alla media dei redditi degli ultimi anni e si basa su tre elementi:

1. Anzianità contributiva (fino ad un massimo di 40 anni)
2. Reddito pensionabile (la media delle retribuzioni percepite negli ultimi anni lavorativi)
3. Aliquota di rendimento (pari al 2% annuo della retribuzione entro certi limiti stabiliti dalla legge)

Con il sistema contributivo invece, per calcolare la pensione occorre:

- Calcolare i contributi annui sulla base dell'aliquota di computo (diversa a seconda della situazione del contribuente per i lavori autonomi, 33% per i lavoratori dipendenti)
- Rivalutare i contributi sulla base del tasso annuo di capitalizzazione derivante dalla variazione media quinquennale del PIL
- Determinare il montante individuale, ovvero la somma dei contributi rivalutati
- Applicare al montante totale il coefficiente di trasformazione, diverso a seconda dell'età raggiunta al momento della pensione

Può accedere al trattamento pensionistico:

1. Coloro in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 che soddisfino i seguenti requisiti:
 - Requisito contributivo: almeno 20 anni di anzianità contributiva
 - Requisito anagrafico (7.2)

Tabella 7.2: Aumento graduale dell'età pensionabile

Da	A	Lavoratori dipendenti		Lavoratori autonomi	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
01-gen-12	31-dic-12	66 anni	62 anni	66 anni	63 anni e 6 mesi
01-gen-13	31-dic-13	66 anni e 3 mesi	62 anni e 3 mesi	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi
01-gen-14	31-dic-15		63 anni e 9 mesi		64 anni e 9 mesi
01-gen-16	31-dic-17	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese
01-gen-18	31-dic-18		66 anni e 7 mesi		66 anni e 7 mesi
01-gen-19		66 anni e 7 mesi*	66 anni e 7 mesi*	66 anni e 7 mesi*	66 anni e 7 mesi*

*requisito da adeguare a speranza di vita

2. Coloro il cui primo accredito contributivo sia dopo il 31 dicembre 1995 se soddisfano gli stessi requisiti del punto precedente (se l'importo della pensione supera l'importo soglia, ovvero una volta e mezzo l'importo dell'assegno sociale) oppure al compimento dei 70 anni¹³ e con 5 anni di contribuzione.

L'accesso al trattamento di prepensionamento è riservato a coloro che hanno almeno 63 anni e 7 mesi e sono in possesso di un'anzianità contributiva 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne (anche queste definizioni sono soggette alle variazioni delle aspettative di vita).

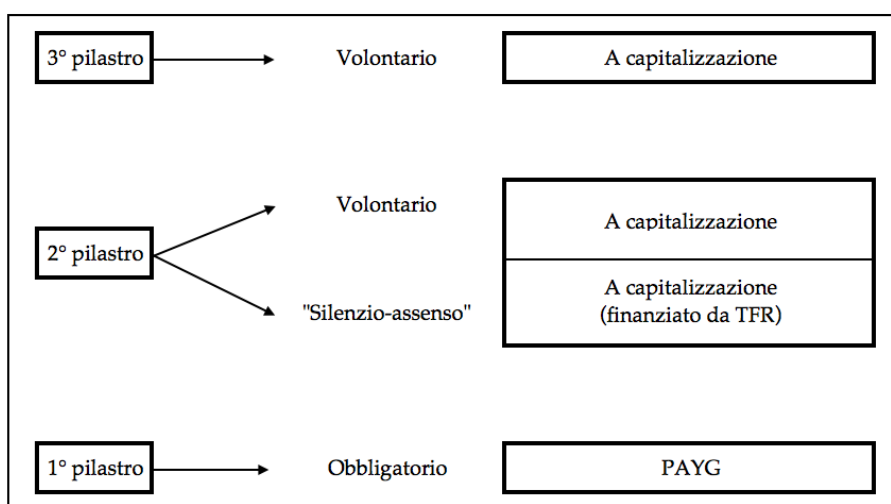
¹³ Dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015: 70 anni e 3 mesi; dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018: 70 anni e 7 mesi; dal 1° gennaio 2019: requisito da adeguare a seconda della speranza di vita calcolata dall'ISTAT

7.1.2 IL SECONDO E IL TERZO PILASTRO

Il secondo pilastro è rappresentato dai regimi integrativi volontari. Il sistema riformato prevede due opzioni: fondi chiusi regolamentati da accordi collettivi e fondi aperti gestiti da intermediari finanziari. Secondo una riforma del 2004, il cosiddetto Trattamento di Fine Rapporto (TFR, una somma di denaro destinata al lavoratore una volta terminata l'attività lavorativa) verrebbe incluso nel secondo pilastro in caso di mancato rifiuto (il meccanismo "silenzio-assenso") del lavoratore per favorire le indennità integrative.

Il terzo pilastro, anch'esso volontario, è costituito da un accumulo di risorse accantonate per la vecchiaia tramite polizze sulla vita. Nella 7.2 vengono rappresentati graficamente i pilastri principali del sistema pensionistico italiano.

Figura 7.2: I pilastri del sistema pensionistico italiano



Nei prossimi paragrafi verrà descritto in dettaglio il sistema pensionistico dell'Austria poiché nell'ultimo capitolo verrà indagata la precisione delle stime di questo paese per l'anno 2011.

CAPITOLO 7.2

IL DIFFERENZIALE PENSIONISTICO DI GENERE

Il 6 luglio 2016 la XI Commissione Lavoro della Camera ha approvato il documento "Sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne" che contiene i risultati di un'indagine conoscitiva riguardante le differenze di genere esistenti nel sistema pensionistico. Nella premessa tali differenze vengono accreditate maggiormente alle differenze esistenti nel mondo del lavoro ovvero al differente sistema retributivo, all'incidenza di carriere non continuative e frammentate e al ricorso a forme di lavoro part-time. Ma una parte di tale divergenze è attribuibile anche alla forma di sistema pensionistico. Nel sistema retributivo infatti vengono privilegiati coloro che hanno posizioni retributive più vantaggiose, derivanti nella maggior parte dei casi a posizioni di carriera più elevate che, come già accennato, caratterizzano più gli individui di genere maschile. Anche però il sistema contributivo è incline a penalizzare le lavoratrici che, più frequentemente degli uomini, hanno carriere discontinue per dedicarsi alle cure familiari. Riconosciuta tale situazione si è cercato di supplire anticipando l'età pensionabile per le donne. Ma, oltre ad essere una scelta poco sostenibile dal punto di vista economico, la Corte di Giustizia delle Comunità europee nel 2008 ha giudicato tale manovra discriminatoria per le donne e ha invitato l'Italia a fornire dei requisiti uniformi per l'accesso alle prestazioni pensionistiche. Tali disposizioni sono state messe in atto con la riforma Fornero-Monti (articolo 24, comma 6, della legge n. 214 del 2011) tramite un processo destinato a terminare nel 2018.

Molti sono stati gli studi sulle differenze di genere nel mondo del lavoro che nella maggior parte dei casi si sono concretizzate con lo studio del differenziale di genere per le retribuzioni. Ci si potrebbe aspettare che le differenze in ambito pensionistico riflettano perfettamente quelle in ambito lavorativo. Ma in realtà non è così nonostante il sistema pensionistico servi anche a correggere le ingiustizie e le differenze del mondo lavorativo. Però la possibilità di intervenire per migliorare le differenze di genere è maggiormente

realizzabile nel sistema pensionistico piuttosto che quello lavorativo perché questi sistemi sono gestiti, nella maggior parte dei casi, dallo Stato e non dalle singole aziende. Ma per migliorare e introdurre delle correzioni sono necessarie informazioni e quindi è necessario focalizzarsi su tale ambito.

Secondo Bettio, Tinios e Betti (2013)¹⁸, la struttura pensionistica è influenzata da vari fattori che si riflettono poi sulle differenze di genere, ovvero:

- Cambiamenti strutturali di lungo termine. Alcuni esempi sono l'invecchiamento della popolazione: il numero di donne anziane sta aumentando sempre di più e inoltre le loro aspettative di vita sono maggiori di quelle degli uomini. Un altro elemento che ha degli effetti simili all'invecchiamento sono le modalità di lavoro passate: le pensioni di oggi riflettono il mondo del lavoro di ieri.
- Le riforme. I cambiamenti che vengono attuati modificano il flusso di persone che può accedere al pensionamento. Infatti i pensionati di oggi soffrono molto dei tagli alle spese che gli Stati sono costretti ad attuare. Anche il passaggio dalle forme pensionistiche del primo pilastro al secondo pilastro ha degli effetti negativi maggiori sulle donne perché questo cambiamento è concretizzato, nella maggior parte dei casi, dal passaggio da *defined-benefit* a *defined-contribution*¹⁹, che, come già accennato nel Capitolo 1, danneggia maggiormente le donne che tipicamente hanno una carriera lavorativa non continuativa e frammentata.
- Fattori a breve termine: le crisi economiche, ad esempio. La Grande Recessione (2007) porterà sicuramente degli svantaggi a livello previdenziale ai "Millennials".

Le donne anziane riflettono tutte queste situazioni di svantaggio.

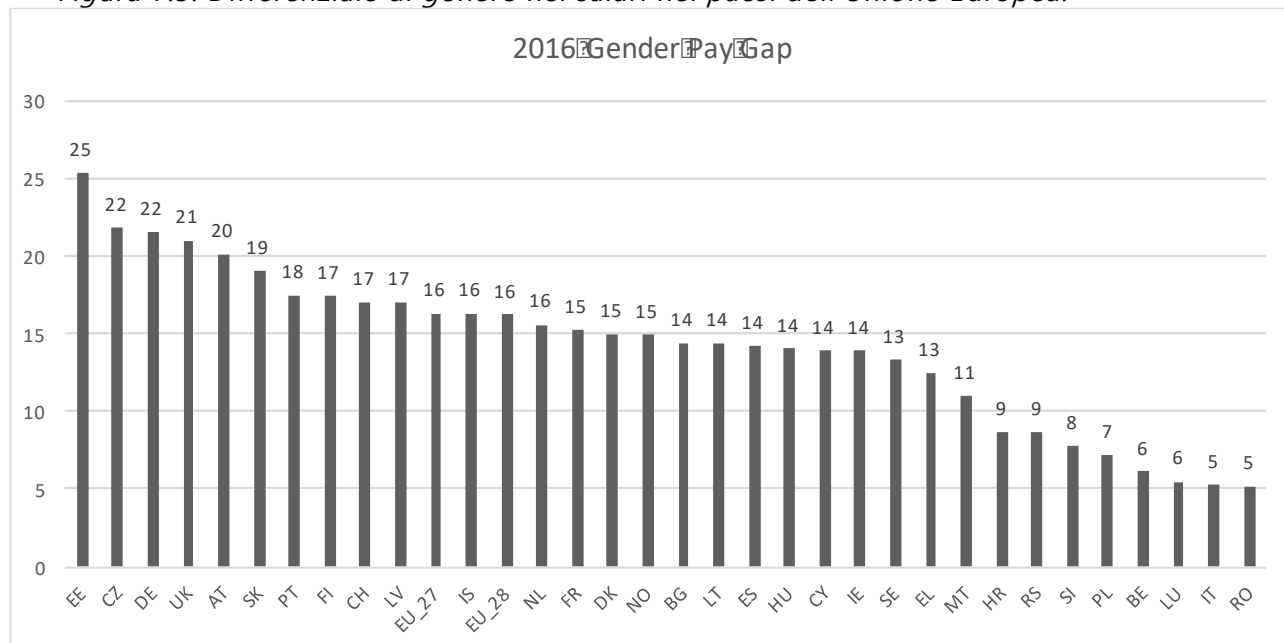
¹⁸ Bettio F., Tinios P, Betti G. (2013), *The Gender Gap in Pension in the EU*, European Network of Experts on Gender Equality

¹⁹ Mackenzie, G.A. (2010), *The decline of the traditional pension: A comparative study of threats to retirement study*, Cambridge UP Cambridge

7.2.1 IL DIFFERENZIALE SALARIALE DI GENERE

Per comprendere appieno le differenze di genere del sistema pensionistico è opportuno prima analizzare le divergenze di genere del mondo lavorativo, ad esempio il cosiddetto "gender pay gap" (differenziale salariale di genere). Hedija V. (2017)²⁰ analizza come questo differenziale varia a seconda del settore economico utilizzando i dati EU-SILC, che sono i dati che verranno utilizzati in seguito per il differenziale di genere del sistema pensionistico. Mostra come il divario retributivo di genere varia sia all'interno dei singoli paesi dell'UE sia tra i paesi. I fattori che spiegano le differenze tra i singoli settori sono l'ownership e la proporzione di donne presenti nel settore, come ad esempio il settore finanziario e delle assicurazioni. I valori del gender pay gap nei Paesi dell'Unione Europea sono rappresentati graficamente in Figura 7.3.

Figura 7.3: Differenziale di genere nei salari nei paesi dell'Unione Europea.



NOTE: dati EUROSTAT 2016. Per Irlanda, Grecia e Croazia i dati utilizzati sono del 2014. Per la Romania e il Regno Unito i dati sono stimati.

²⁰ Veronika Hedija (2017) Sector-specific gender pay gap: evidence from the European Union Countries, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 30:1, 1804-1819, DOI: 10.1080/1331677X.2017.1392886

Per controllare quindi l'invecchiamento della popolazione e le situazioni di disequilibrio di genere, l'UE ha introdotto altri indicatori che quantificano il differenziale di genere ma in ambito pensionistico.

7.2.2 GLI INDICATORI

Gli indicatori introdotti dalla Commissione Europea per descrivere tale gap sono: il differenziale di genere nel tasso di copertura pensionistica e il differenziale di genere nei redditi da pensione. Il primo indicatore misura la differenza fra la quota sulla popolazione di riferimento degli uomini che ricevono almeno un trattamento pensionistico e la corrispondente quota delle donne.

Mentre il differenziale di genere nei redditi da pensione è definito come:

$$\left(1 - \frac{\text{reddito medio da pensione delle donne}}{\text{reddito medio da pensione degli uomini}}\right) \times 100$$

Il gap pensionistico di genere è quindi la percentuale di quanto la pensione media delle donne è minore della pensione media degli uomini. Si tratta quindi di un indicatore riservato a chi percepisce un contributo provvidenziale, saranno esclusi perciò dal calcolo tutti gli individui che non sono collegati al sistema pensionistico. Se i due redditi si equivalgono quindi il differenziale risulta zero.

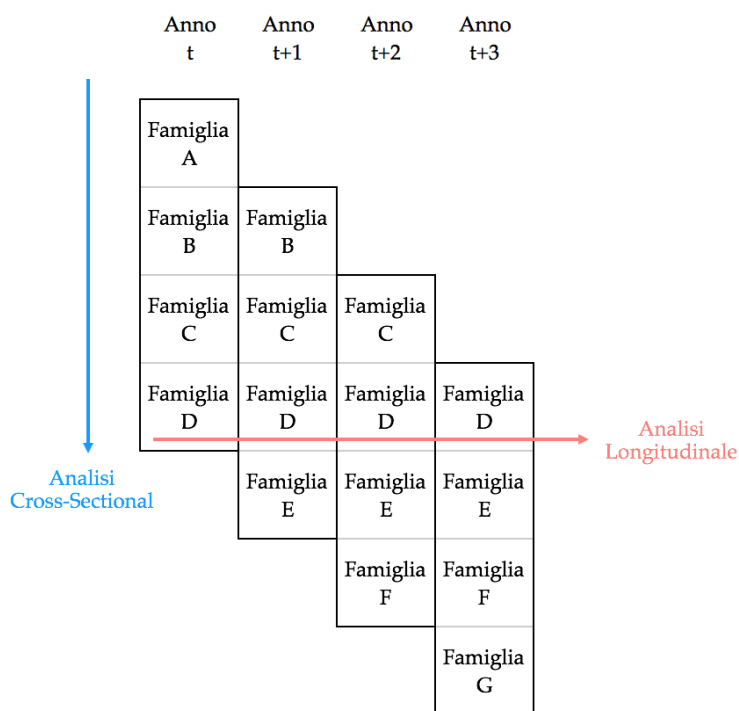
I dati su cui verranno calcolati gli indicatori sono dati provenienti dall'indagine EU-SILC.

7.2.3 L'INDAGINE EU-SILC

A seguito del Consiglio Europeo tenutosi nel 2000 a Lisbona, sono stati definiti alcuni obiettivi di lungo periodo e, in particolare, la definizione di piani che mirano a ridurre la povertà dei cittadini europei. È emersa quindi la necessità di disporre di dati da cui trarre

degli indicatori robusti e tempestivi ma soprattutto comparabili a livello europeo. Come risposta al regolamento dell'Unione Europea n°1177, nasce nel 2003 l'indagine European Union – Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC). Lo scopo dell'indagine è produrre sistematicamente statistiche²² su reddito e povertà. Il campione è costituito da 4 gruppi (ciascuno costituisce un quarto della numerosità campionaria) che vengono intervistati per 4 anni. Ogni anno si aggiunge al campione un gruppo nuovo. Quindi l'indagine fornisce sia dati di tipo cross-sectional che longitudinali (Figura 7.4).

Figura 7.4: Disegno dell'indagine EU-SILC



Una prima sperimentazione si è avuta quindi nel 2003 e ha riguardato solo sette paesi (Belgio, Norvegia, Grecia, Lussemburgo, Austria, Danimarca e Irlanda). Il lancio ufficiale è avvenuto nel 2004 in 23 paesi: i tredici originali Stati Membri (compresa l'Italia), dieci nuovi

²² La peculiarità di questa indagine, che la contraddistingue da indagini precedenti, è la presenza degli errori standard delle stime in modo tale da poter costruire per ogni indicatore degli intervalli di confidenza.

Stati Membri, la Norvegia e l'Islanda. Nel 2005 ha raggiunto la sua piena estensione completando il quadro dei 25 Paesi Membri, più Norvegia e Irlanda.²³

Nell'indagine EU-SILC il reddito viene visto come un insieme di entrate provenienti da diverse fonti, ed è così suddiviso:

1. Reddito guadagnato sul mercato
 - 1.1 Reddito da lavoro
 - 1.2 Reddito da capitale

2. Reddito da trasferimenti
 - 2.1 Trasferimenti pubblici
 - 2.2 Trasferimenti privati

I redditi che verranno utilizzati per l'analisi del differenziale di genere del sistema pensionistico sono i trasferimenti pubblici che comprendono pensioni ma anche altri tipi di trasferimenti pubblici (ad esempio gli assegni familiari).

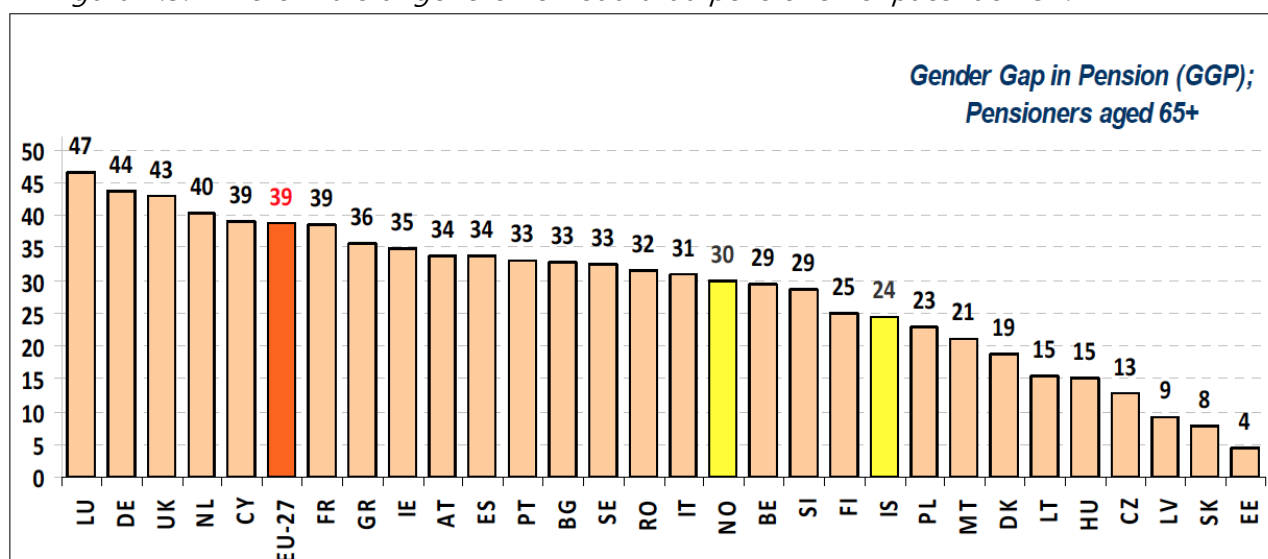
7.2.4 IL DIFFERENZIALE PENSIONISTICO DI GENERE IN EUROPA

L'analisi condotta nel 2013 da Bettio, Tinios e Betti sul "Gender Gap in Pension" con i dati EU-SILC del 2010 è stata replicata nel 2015 dagli stessi autori (e Thomas Georgiadis) con i dati EU-SILC 2011.

Nel 2010 i risultati erano stati i seguenti:

²³ I dati del 2008 sono presenti anche per Romania e Bulgaria. Attualmente l'indagine è in preparazione anche in Turchia, Svizzera e altri paesi.

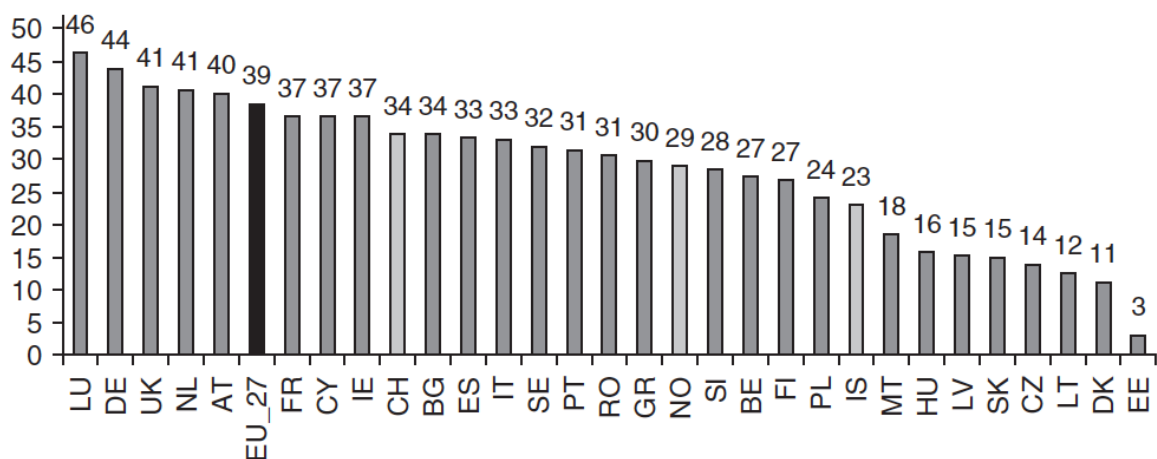
Figura 1.5: Differenziale di genere nei redditi da pensione nei paesi dell'UE.



RISORSA: EU-SILC 2010, stime di Bettio, Tinios e Betti (2013) -NOTE: le stime per CY e IE sono basati su dati del 2009.

Un anno dopo la situazione rimane pressoché uguale:

Figura 7.6: Differenziale di genere nei redditi da pensione nei paesi dell'UE.



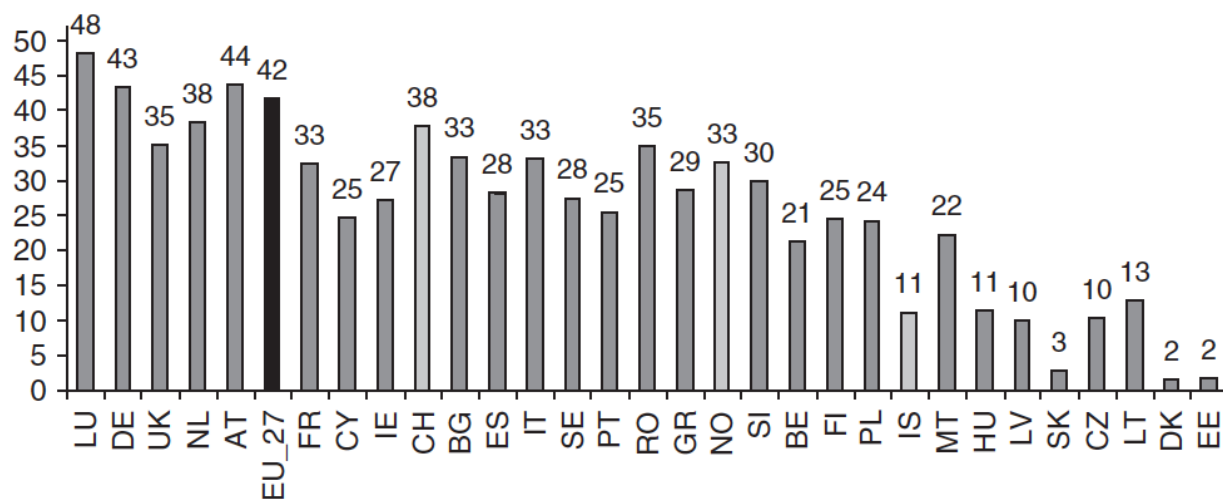
RISORSA: EU-SILC 2011, stime di Betti et al (2015)

Considerando la media (pesata a seconda della popolazione) europea dei 27 Paesi membri, gli uomini hanno una pensione maggiore di quella delle donne del 39%.

Lussemburgo (46%) e Germania (44%) mostrano un gap maggiore della media europea mentre Regno Unito e Olanda (41%), Austria (40%), Francia, Cipro e Irlanda (37%) si distribuiscono intorno alla media europea. In 16 Paesi su 30, gli uomini hanno una pensione

almeno il 30% più alta delle donne. Negli altri 14, 8 eccedono il 15% (Norvegia 29%, Slovenia 28%, Belgio e Finlandia 28%, Polonia 24%, Islanda 23%, Malta 18% e Ungheria 16%) fino ad arrivare al Paese con il gap più ristretto dove gli uomini hanno una pensione maggiore delle donne solo del 3%, l'Estonia. Ma la media non è uno stimatore robusto poiché è ampiamente influenzato dai valori estremi. Quindi si ricorre ad un'altra definizione di differenziale, stavolta calcolato con la mediana (Figura 7.7).

Figura 7.7: Differenziale di genere nei redditi da pensione nei paesi dell'UE calcolato sulla mediana



RISORSA: EU-SILC 2011, stime di Betti et al (2015)

Il differenziale europeo aumenta di tre punti percentuali. In alcuni Paesi il gap diminuisce notevolmente (Cipro, Islanda e Slovacchia di 12 punti; Irlanda di 10 punti; Danimarca di 9 punti; Regno Unito, Portogallo e Belgio di 6 punti). Alcuni rimangono pressoché identici (Bulgaria, Italia, Grecia, Polonia). Gli altri subiscono modeste variazioni. Queste differenze sono espresse in valori percentuali. Per l'analisi, per capire se c'è un trend collegato all'aumentare/diminuire del gap è utile analizzare le pensioni medie in termini assoluti (espresse perciò in Euro. Verranno espresse in Euro anche le pensioni per i paesi che non hanno adottato tale moneta). Gli stessi valori verranno rappresentati anche come percentuale di PIL pro-capite (GDP) e

percentuale della linea di povertà (Tabella 7.3). La linea di povertà è un reddito soglia. Gli individui che hanno un reddito minore di tale soglia sono definiti “poveri”. Eurostat calcola la linea di povertà²⁴ come funzione della distribuzione dei redditi equivalenti²⁵, in particolare è il 60% del reddito mediano.

Tabella 7.3: Pensioni medie di uomini e donne con almeno 65 anni di età. Per i due generi sono elencati: il reddito mensile lordo da pensione, il reddito annuale da pensione come percentuale di PIL pro-capite e il reddito annuale da pensione come percentuale del reddito della linea di povertà.

Persons aged 65+	Mean <i>monthly</i> value of Pension Income (EUR)*		Mean Annual Pension Income as of 2009 GDP per capita (%)**		Mean Annual Pension Income as of 2010 National Poverty line (%)***	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women
LU	3,833	2,053	59	32	237	127
DE	1,855	1,039	73	41	197	111
UK	1,470	866	63	37	172	101
NL	2,249	1,336	76	45	222	132
AT	2,439	1,459	86	51	237	142
EU_27	1,471	903	72	44	199	122
FR	1,943	1,233	78	49	194	123
CY	1,262	801	72	46	156	99
IE	1,908	1,211	64	41	170	108
CH	2,869	1,894	65	43	187	124
BG	170	112	43	28	113	74
ES	1,180	788	62	42	186	124
IT	1,621	1,086	76	51	203	136
SE	2,098	1,427	67	46	213	145
PT	800	550	59	40	184	127
RO	212	147	44	30	208	144
GR	993	698	61	43	166	117
NO	2900	2,058	54	38	179	127
SI	904	647	63	45	154	110
BE	1,525	1,106	56	41	157	114
FI	1,778	1,303	64	47	167	122
PL	464	352	60	46	211	160
IS	1,402	1,079	56	43	153	118
MT	755	616	59	48	146	119
HU	364	306	45	38	171	144
LV	307	260	43	36	135	115
SK	451	384	45	38	148	126
CZ	461	398	39	33	131	113
LT	278	243	37	33	137	120
DK	2,049	1,820	58	51	160	142
EE	323	313	36	35	113	109

Notes: *Monthly value= Annual mean total gross pensions divided by 12; **GDP at market prices, source Eurostat; ***At-risk-of-poverty level for 1-member household, from EU-SILC 2010.

RISORSA: EU-SILC 2011

²⁴ EUROSTAT – Statistics Explained (2018), *At-risk-of-poverty threshold - EU-SILC survey*.

²⁵ Il reddito equivalente è il reddito familiare disponibile diviso una scala di equivalenza, un coefficiente con un valore economico.

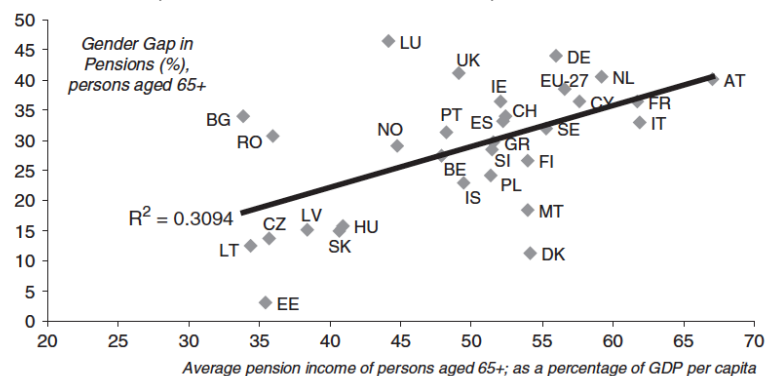
La scala di equivalenza OECD modificata da EUROSTAT nel 1997 attribuisce i seguenti pesi: 1 per il primo adulto; 0.5 per i successivi individui maggiori di 14 anni; 0.3 per i bambini che hanno meno di 14 anni

Fonte: EUROSTAT, *Glossary: Equivalentised disposable income*.

L'ammontare delle pensioni varia enormemente tra i vari Paesi passando da un minimo di 112€ al mese per le donne bulgare a un massimo di 3833€ per gli uomini del Lussemburgo. La media europea è di 1471 €/mese per gli uomini e 903€ per le donne. In Estonia, il paese con il gap più basso, effettivamente la differenza delle prestazioni pensionistiche in termini assoluti è di soli 10 euro, mentre per il Lussemburgo, il paese con il gap più ampio, è di 1780 €/mese (poco meno della pensione media di un uomo tedesco). Guardando le colonne delle misure relative, le prestazioni pensionistiche degli uomini europei sono il 72% del PIL pro-capite e il 199% del reddito della linea di povertà, quelle delle donne rispettivamente il 44% e il 122%. Quindi, nel caso della misura relativa alla *poverty line*, se la percentuale è maggiore di 100 allora vuol dire che la prestazione pensionistica è sufficiente per portar fuori dalla povertà un individuo. Questo accade in tutti i Paesi tra che per le donne di Cipro (99%) e della Bulgaria (74%). Ci sono però paesi come il Regno Unito in cui le pensioni permettono a entrambi i sessi di superare la soglia della povertà ma se per gli uomini ci si allontana di molto dal reddito della soglia (172%), lo stesso non si può dire delle donne (101%).

I Paesi con pensioni assolute più alte mostrano anche differenziali di generi più ampi. Proiettando su un grafico le pensioni medie dei singoli paesi (media tra le pensioni di uomini e donne, espresse in percentuali di PIL pro-capite) con i rispettivi gap pensionistici di genere sembrerebbero portare a una correlazione positiva tra le due grandezze. Tuttavia, la dispersione della nuvola dei punti e l' R^2 della retta di regressione (0.3) mostrano un'associazione piuttosto debole (Figura 7.8).

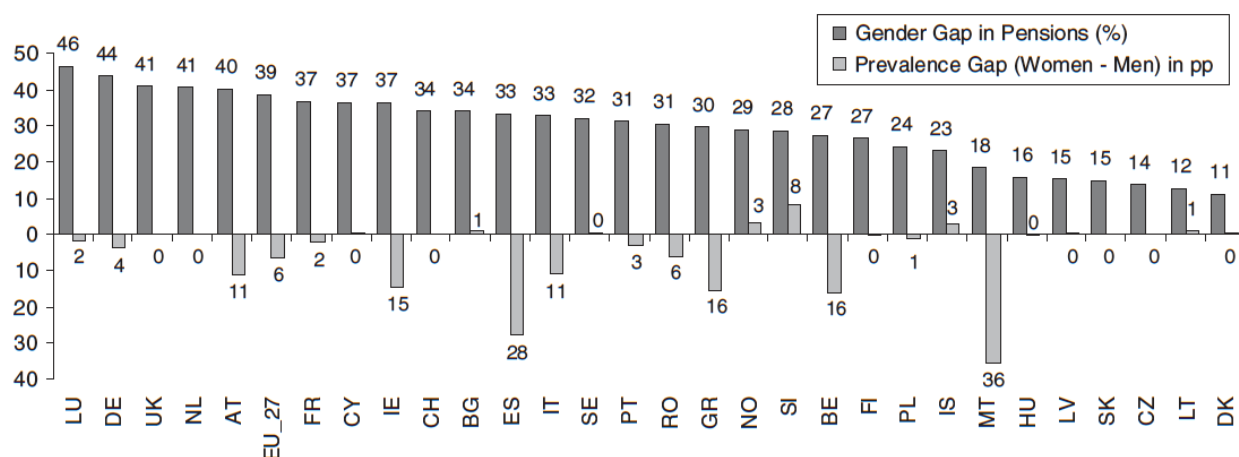
Figura 7.8: Analisi di regressione lineare per il differenziale di genere nel reddito pensionistico per i paesi dell'UE. Sull'asse orizzontale sono riportati i redditi pensionistici medi come percentuale di PIL (risorsa: Betti et al., 2015)



7.2.4.1 DIFFERENZIALE DI GENERE NEL TASSO DI COPERTURA IN EUROPA

L'altro indicatore introdotto dalla Commissione Europea è il differenziale di genere nel tasso di copertura pensionistica (prevalence gap). Descrive la differenza del tasso di copertura pensionistica tra uomini e donne (%tasso di copertura uomini - %tasso di copertura donne). I risultati sono illustrati nello stesso grafico del differenziale dei redditi da pensione (Figura 7.9).

Figura 7.9: Differenziale di genere nei redditi da pensione e differenziale di genere nel tasso di copertura pensionistica nei paesi dell'UE.



RISORSA: EU-SILC 2011, stime di Betti et al (2015)

Nei Paesi in cui i sistemi pensionistici includono una pensione di anzianità minima, ovvero una prestazione garantita anche ai cittadini che non hanno versato contributi durante la vita lavorativa, il prevalence gap è zero. In Spagna (28%) e Belgio (16%) questo gap è così alto perché entrambi i sistemi sostengono un modello "male breadwinner", ovvero un modello patriarcale di sostentamento familiare dove il peso economico è sostenuto da un solo membro. Questo implica che, se una donna sposata ha pochi anni di contributi, la sua pensione viene intitolata al marito. Quindi il differenziale di copertura aumenta. Altri Paesi con gap ampi sono Austria (11%), Irlanda (15%), Italia (11%) e Grecia (16%). Alcuni Paesi

hanno un gap negativo (Bulgaria, Norvegia, Slovenia, Lituania) ma probabilmente ciò è causato da una classificazione errata delle pensioni di disabilità.

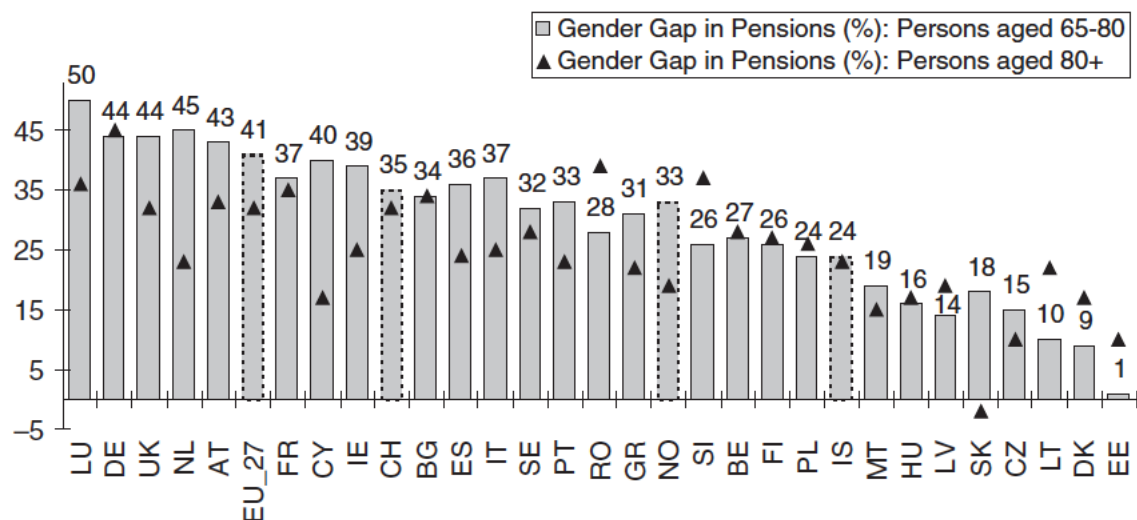
7.2.4.2 IL DIFFERENZIALE PER GRUPPI

Per analizzare l'andamento del gap pensionistico di genere tra generazioni, Betti et al. (2015)²⁷ dividono il campione in due sotto campioni: i pensionati da 65 a 79 anni (*the younger old*) e i pensionati over 80 (*the oldest old*). Ci si potrebbe aspettare un differenziale di reddito pensionistico più ampio per gli over 80 a causa delle maggiori discriminazioni di genere vissute dalle donne in passato. Ma allo stesso tempo, negli ultimi anni si sono diffuse forme contrattuali, soprattutto tra le donne, che prevedono meno ore lavorative (ad esempio i contratti part-time). Anche se queste tipologie di contratto sono comparse nel panorama europeo solo negli anni 90 e quindi potrebbero non aver affetto molto i neopensionati. Questa suddivisione del campione per analizzare le differenze tra i due gruppi potrebbe essere un metodo per analizzare gli effetti delle riforme pensionistiche attuate dagli stati europei. Il più grande cambiamento degli ultimi anni per il sistema pensionistico italiano è stata la riforma Dini del 1995 (vedi Capitolo 7.1, in sostanza il sistema pensionistico italiano è passato da essere di tipo retributivo a contributivo) a cui hanno assistito gli individui del campione dell'indagine EU-SILC 2011. Ma gli effetti della riforma non sono apprezzabili su questi individui. Infatti, i pensionati più giovani, i 65enni nel 2011, avevano 49 anni nel 1995. Probabilmente, la maggior parte, aveva già maturato almeno 18 anni di contributi quindi il calcolo della loro pensione è stato eseguito interamente con il metodo retributivo (vedi Tabella 7.1, Capitolo 7.1²⁸).

²⁷ Betti G., Bettio F., Georgiadis T., Tinios P. (2015) *Unequal Ageing in Europe*. Palgrave Macmillan. Appendix A3.3, pag 163

²⁸ Per i sistemi misti, infatti, si applica il calcolo con il metodo contributivo dal 1° gennaio 2012, ovvero in un periodo successivo all'anno dell'indagine (EU-SILC 2011).

Figura 7.10: Differenziale di genere nei redditi da pensione nei paesi dell' UE. Analisi di gruppo. Gli istogrammi fanno riferimento al gruppo dei younger old (65-79 anni) e i triangoli ai livelli di differenziale di genere del gruppo oldest old (80+ anni)

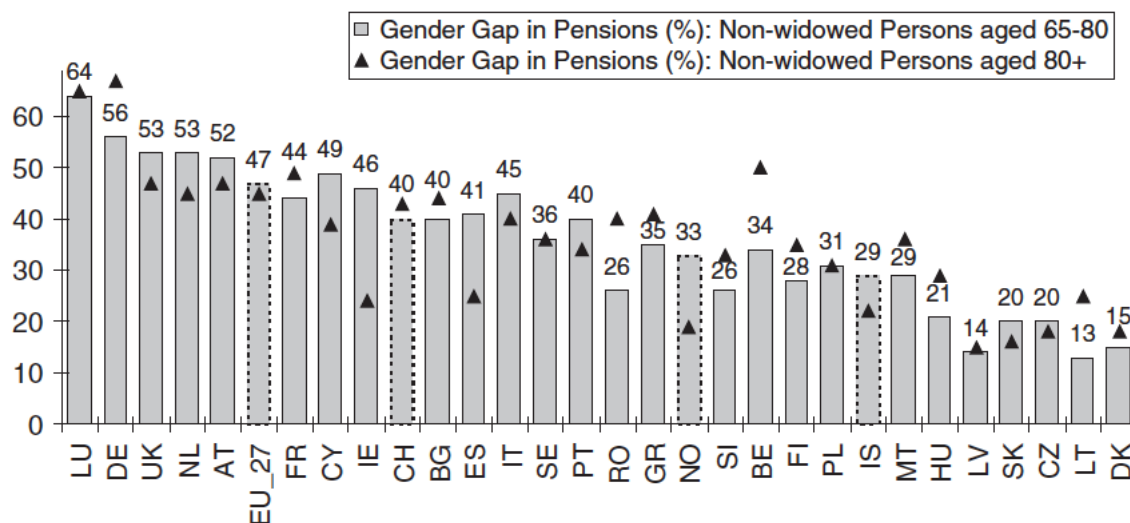


RISORSA: EU-SILC 2011, stime di Betti et al (2015)

Nella maggior parte dei Paesi accade l'inverso di ciò che si era ipotizzato: il gap pensionistico è più ampio tra i pensionati giovani piuttosto che negli over 80. In alcuni paesi è pressoché identico (Germania, Bulgaria, Belgio, Finlandia e Ungheria). Una piccola minoranza mostra un gap più ampio per gli over 80 (Romania, Slovenia, Lettonia, Lituania, Danimarca e Estonia). In alcuni Paesi invece, il differenziale per i pensionati giovani è decisamente più ampio, ovvero per Olanda, Cipro, Irlanda e Norvegia.

Quasi tutti i sistemi pensionistici prevedono una pensione ai superstiti, ovvero una prestazione garantita al coniuge di un defunto che equivale parzialmente o interamente alla sua pensione lavorativa. Sarebbe utile analizzare solamente le pensioni "personali", cioè quelle frutto della propria attività lavorativa. Tuttavia, nell'indagine EU-SILC le pensioni ai superstiti sono incluse nei redditi pensionistici e non è possibile scinderle dagli altri dati. Betti et al. (2015) escludono dall'analisi le vedove per vedere se i gap subiscono delle variazioni (Figura 7.11).

Figura 7.11: Differenziale di genere nei redditi da pensione nei paesi dell'UE. Analisi di gruppo escludendo le vedove. Gli istogrammi fanno riferimento al gruppo dei younger old (65-79 anni) e i triangoli ai livelli di differenziale di genere del gruppo oldest old (80+ anni)



RISORSA: EU-SILC 2011, stime di Betti et al (2015)

Sebbene il differenziale sia ancora più alto per il gruppo dei giovani pensionati, le differenze tra i due gruppi si assottigliano e in alcuni casi la situazione si ribalta. Infatti tra i Paesi dove il gap è più ampio per gli over 80 in questa analisi risultano anche Ungheria, Belgio, Grecia Romania e Germania. Inoltre, le medie europee, in quest'ultima analisi, tendono a sovrapporsi per i due gruppi.

Sembrerebbe inoltre che i gap in generale aumentino escludendo tali prestazioni: la media europea per i giovani pensionati è di 41%, togliendo le vedove questo aumenta di 6 punti percentuali. Questa differenza ovviamente non può essere totalmente attribuita all'eliminazione delle pensioni di sostenibilità perché sono stati tolti interi redditi pensionistici. Inoltre, eliminare le vedove dal campione riduce inevitabilmente la numerosità e diminuisce quindi anche la significatività dei risultati.

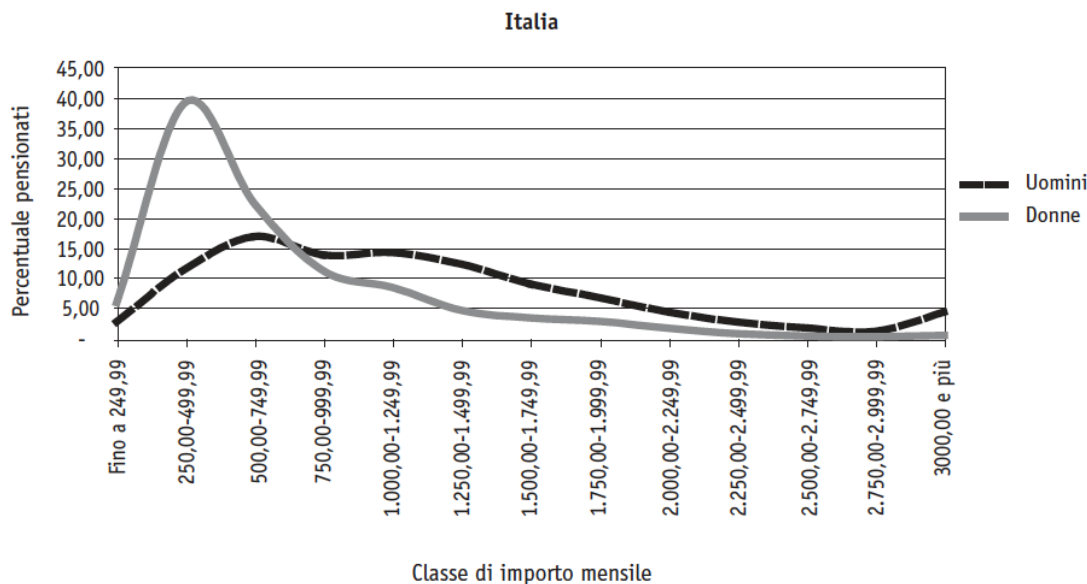
Concludendo, dal lavoro di Betti et al. (2015), l'Italia presenta un differenziale nei redditi pensionistici (33%) inferiore alla media europea (39%), ma un differenziale del tasso di copertura ben più consistente (11%). Nell'analisi a gruppi, il gap degli over 80 risulta essere minore del gap che vi è tra i neopensionati. L'eliminazione dal campione, inoltre, degli individui titolari di una pensione ai superstiti fa aumentare il differenziale da 37% a 45% (nel

gruppo dei neopensionati). Il prossimo paragrafo approfondirà maggiormente le pensioni ai superstiti nel sistema pensionistico italiano (cioè, le pensioni di reversibilità) e presenterà un problema che potrebbe modificare le modalità di attribuzioni di tali prestazioni riducendo così il numero di pensioni assegnate e aumentare potenzialmente il gap di genere.

7.2.5 DIFFERENZE NEI REDDITI DA PENSIONE IN ITALIA

L'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, ISFOL (2007)³⁴ analizza nel dettaglio la situazione italiana, anche a livello territoriale (Nord, Centro, Mezzogiorno) utilizzando i dati Inps del 2003 provenienti dall'elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati. La Figura 7.12 rappresenta le distribuzioni per uomini e donne delle percentuali di reddito per classe d'importo mensile.

Figura 7.12: Distribuzione percentuale dei pensionati italiani per classe d'importo



RISORSA: INPS, Elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

³⁴ ISFOL (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?* I libri del Fondo sociale europeo, pp 297-362

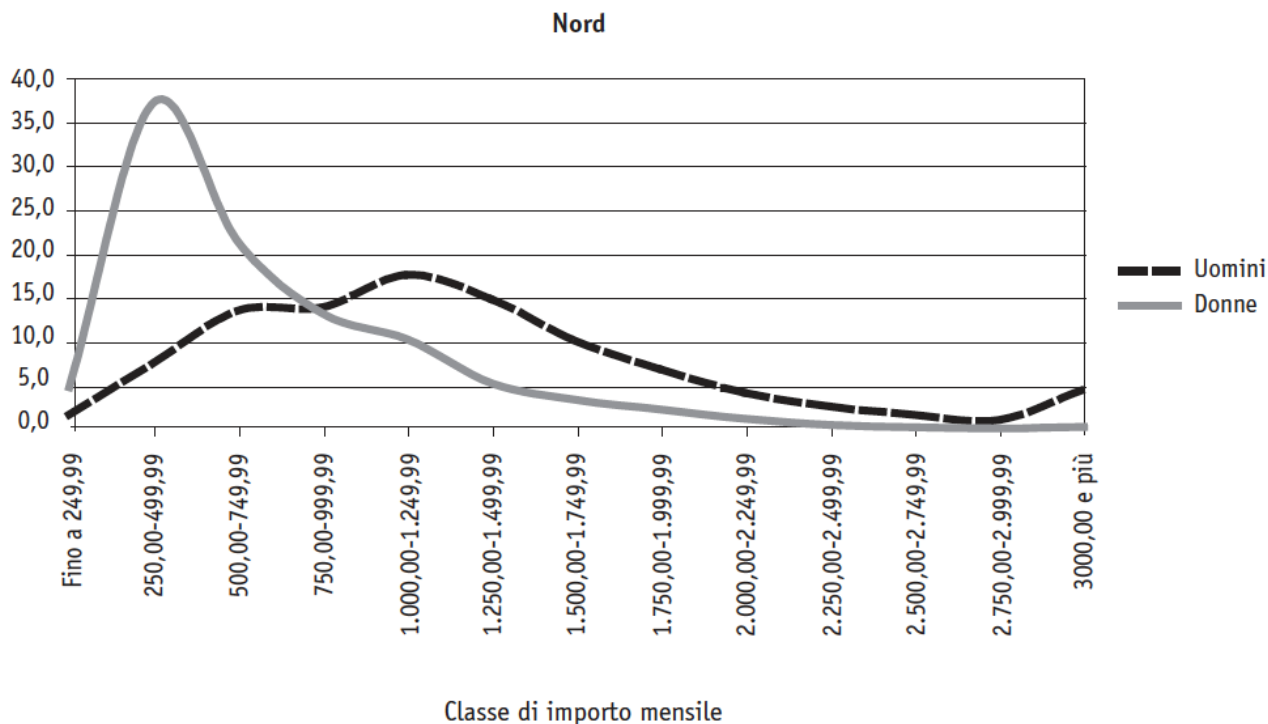
La curva di distribuzione per classi d'importo per le donne mostra un'asimmetria spiccata a sinistra: questo vuol dire che vi è maggiore concentrazione nelle fasce d'importo più basse. Mentre gli uomini mostrano una distribuzione più uniforme. Ciò è confermato dai dati della Tabella 7.4: il 45% delle donne percepisce una pensione minore di 500€.

Tabella 7.4: Dati della distribuzione dei pensionati italiani per classe d'importo

Classi d'importo mensili (€)	% Uomini	% Donne
<500	14	45
500-1000	31	33
>500	55	22

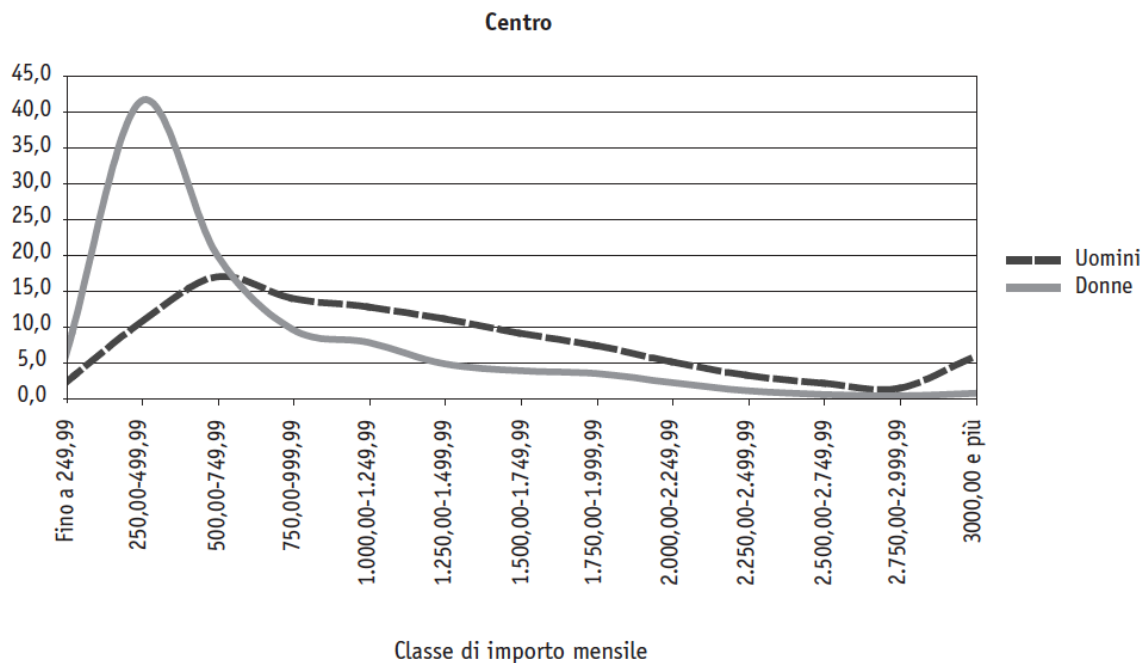
L'analisi continua concentrandosi sulle aree regionali: Nord, Centro e Mezzogiorno. In tutte e tre le aree, le donne mostrano la solita distribuzione asimmetrica con un picco pronunciato sui redditi bassi e una coda allungata via via che aumenta il reddito pensionistico. Gli uomini invece mostrano una differenziazione per area geografica: mentre per quelli del Nord vi è una frequenza maggiore nella fascia 1000-1250€, per quelli del Mezzogiorno la moda si manifesta nella fascia 500-750€. Comunque, anche nel caso in cui le distribuzioni si assomigliano (individui del Mezzogiorno, Figura 7.13) appare comunque evidente ci sia una discriminazione di genere: le percentuali di donne e uomini del Sud per i redditi pensionistici minori di 500€ sono rispettivamente 49.2% e 23.1% .

Figura 7.13: Distribuzione percentuale dei pensionati del nord Italia per classe d'importo



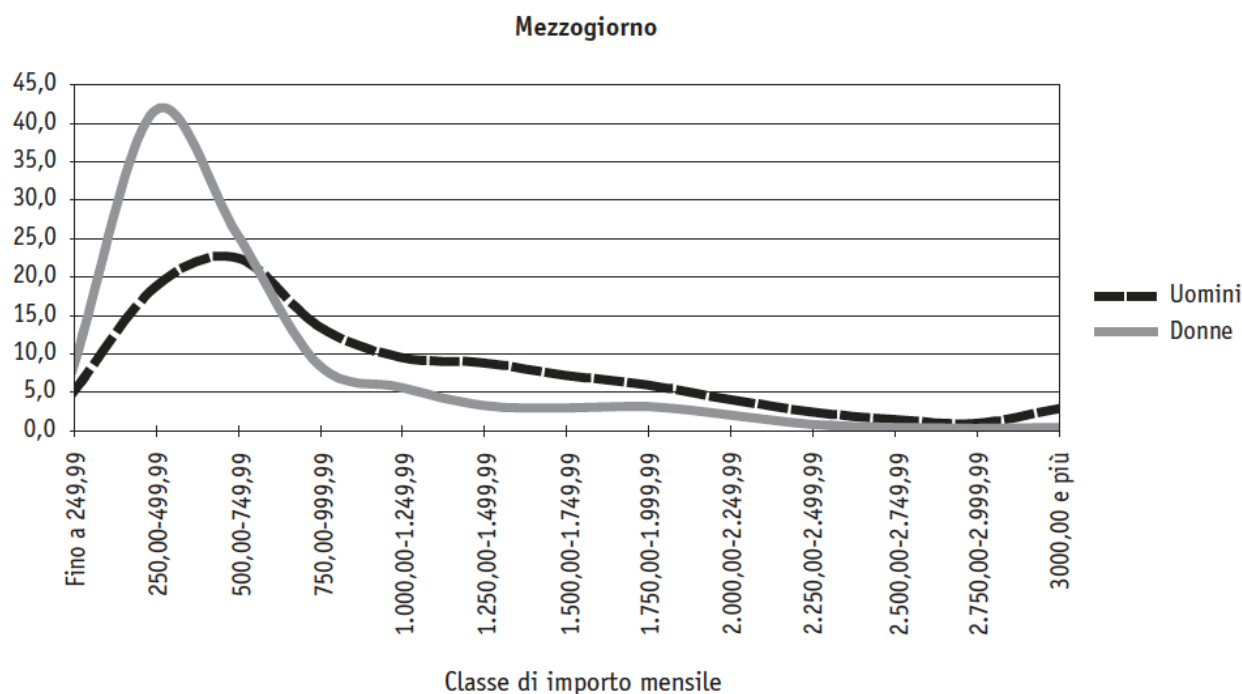
RISORSA: INPS, Elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Figura 7.14: Distribuzione percentuale dei pensionati del centro Italia per classe d'importo



RISORSA: INPS, Elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Figura 7.15: Distribuzione percentuale dei pensionati del sud Italia per classe d'importo



RISORSA: INPS, Elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Tabella 7.5: Dati della distribuzione dei pensionati del nord, centro e mezzogiorno per classe d'importo

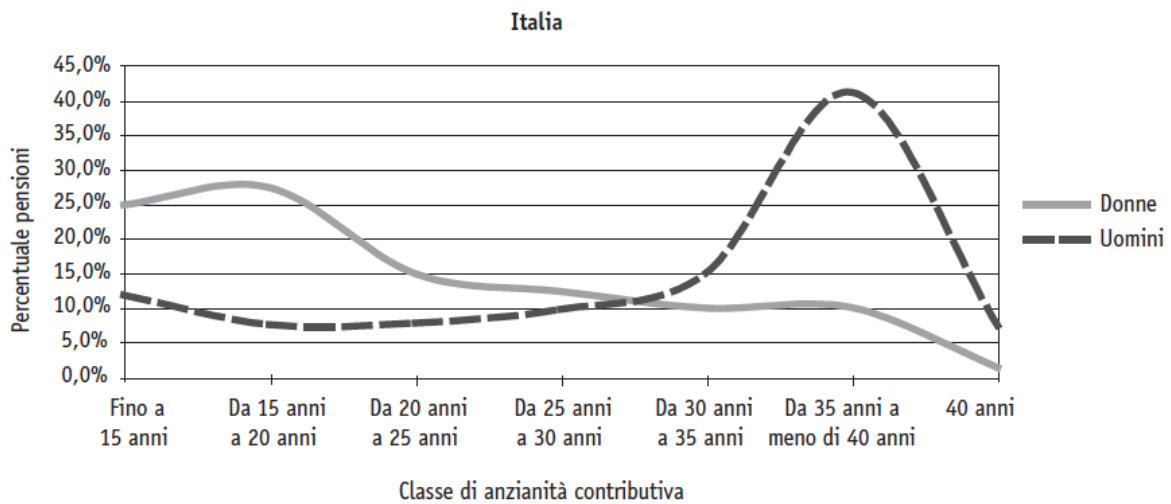
Classi d'importo mensili (€)	Area geografica					
	Nord		Centro		Mezzogiorno	
	% Uomini	% Donne	% Uomini	% Donne	% Uomini	% Donne
<500	9.7	42	12.5	47	23.1	49.2
500-1000	27.4	34.5	30.7	29.4	35.6	33.8
>1000	62.9	23.5	56.8	23.6	41.3	17

Per capire questo differenziale è utile analizzare non solo i redditi pensionistici ma anche gli anni di anzianità contributiva. Come già accennato, ci si aspetta che le donne abbiano meno anni di contributi degli uomini a causa degli anni dedicati alle cure della famiglia. I dati della Figura 7.16 e della Tabella 7.6 confermano questa teoria. Le due curve di distribuzione hanno andamenti completamente diversi. Quella degli uomini mostra un'asimmetria negativa con

quasi la metà dei pensionati (48.6%) con più di 35 anni di contributi. Per la stessa fascia solo l'11.1% delle pensionate può vantare più di 35 anni di contribuzione.

Gli stessi andamenti sono rilevati nell'analisi per aree geografiche per il Nord e il Centro. Nel Mezzogiorno però la curva di distribuzione degli uomini tende ad avere un andamento bimodale: il picco comune alla distribuzione precedente, cioè "da 35 anni a meno di 40" (22.5%), e un primo picco a "Fino a 15 anni" (21.2%).

Figura 7.16: Distribuzione percentuale dei pensionati italiani per classe d'anzianità contributiva



RISORSA: INPS, Elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Tabella 1.6: Dati della distribuzione dei pensionati italiani per classe d'anzianità contributiva

Anni di anzianità contributiva	% Uomini*	% Donne
<15	11.7	24.8
15-20	7.4	27.3
20-25	7.6	14.8
25-30	9.7	12.2
30-35	14.9	9.8
35-40	41.3	9.9
40	7.3	1.2

* lo 0.1% non è ripartibile per anzianità

7.2.6.1 GLI INDICATORI DI DISUGUAGLIANZA

Per un'analisi comparativa tra regioni è utile ricorrere a l'utilizzo di indicatori economici (Tabella 7.7). L' ISFOL (2007)³⁵ suddivide la popolazione di pensionati in decili³⁶ al fine di analizzare le disuguaglianze esistenti nella distribuzione dei redditi da pensione. Utilizza questa suddivisione per calcolare il rapporto tra l'ottavo decile e il secondo (D80/D20): ovvero il rapporto tra il reddito dell'80esimo individuo più ricco e il reddito del 20esimo individuo più povero su una scala a 100. Più questo rapporto è alto, più sarà maggiore il divario tra i pensionati ricchi e i pensionati poveri. L'altro indice utilizzato è l'indice di concentrazione di Gini, che assume valore uguale a zero in caso di equidistribuzione (tutti percepiscono lo stesso reddito da pensione), uguale a 1 se vi è massima concentrazione (l'intero reddito da pensione è concentrato nelle mani di un singolo individuo). La formula utilizzata è:

$$G = \frac{\sum_{i=1}^{N-1} (P_i - Q_i)}{\sum_{i=1}^{N-1} P_i}$$

dove Q_i sono le percentuali cumulate di reddito da pensione e P_i sono le percentuali cumulate di reddito in caso di equidistribuzione.

Per gli uomini la regione in cui l'indice D80/D20 è più alto è la Campania (3.78), quello più basso la Lombardia (2.34). per le donne invece l'indice più alto è nel Lazio (2.95) e il più basso in Molise (1.55). Per gli uomini, nell'analisi per aree, il Mezzogiorno risulta avere l'indice più alto (3.46); mentre per le donne sono più alti gli indici del Nord (2.44) e del Centro (2.51) piuttosto che quello del Mezzogiorno (2.01). Sembrerebbe che tra le donne, in Italia, ci siano meno disuguaglianze che tra gli uomini. L'indice D80/D20 su tutto il territorio nazionale è di

³⁵ ISFOL (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? I libri del Fondo sociale europeo*, pp 297-362

³⁶ Valori in corrispondenza dei quali la popolazione viene suddivisa in 10 parti uguali. I decili perciò sono 9.

2.35 per le donne, 3.08 per gli uomini: questo vuol dire che il 20% più ricco ha un reddito pensionistico tre volte superiore al 20% più povero.

Tabella 7.7: Indice D80/D20 e coefficiente di Gini per le regioni italiane.

Regione	Indicatori di disuguaglianza			
	Uomini		Donne	
	D80/D20	Coefficiente Gini (%)	D80/D20	Coefficiente Gini (%)
Piemonte	2.53	31.24	2.44	31.56
Valle D'Aosta	2.57	30.67	2.41	32.33
Lombardia	2.34	31.6	2.54	32.26
Trentino Alto Adige	3.01	33.12	2.35	31.36
Veneto	2.64	31.99	2.19	30.6
Friuli Venezia Giulia	2.63	32.09	2.42	32.36
Liguria	2.9	32.57	2.45	34.28
Emilia Romagna	2.59	31.81	2.4	30.62
Toscana	2.59	32.27	2.34	32.46
Umbria	2.99	33.99	2.3	32.56
Marche	2.99	34.46	2.06	30.48
Lazio	3.74	39.19	2.95	38.06
Abruzzo	3.38	37.68	2.06	32.66
Molise	3.2	39.12	1.55	29.39
Campania	3.78	38.64	2.03	34.38
Puglia	3.23	36.13	1.99	31.33
Basilicata	3.15	36.87	1.62	29.16
Calabria	3.4	37.82	1.99	31.17
Sicilia	3.4	38.43	2.18	35.55
Sardegna	3.44	36.64	2.3	33.71
Italia	3.08	35.03	2.35	33.02
Nord	2.59	31.95	2.44	31.78
Centro	3.2	36.57	2.51	34.97
Mezzogiorno	3.46	37.83	2.01	33.31

Per quanto riguarda il coefficiente di Gini, la più alta disuguaglianza è nel Lazio per entrambi i generi (39.19 per gli uomini, 38.06 per le donne). I più bassi in Valle D'Aosta per gli uomini (30.67), Basilicata per le donne (29.16).

Bibliografia

Bettio F., Tinios P, Betti G. (2013), *The Gender Gap in Pension in the EU*, European Network of Experts on Gender Equality

Betti G., Bettio F., Georgiadis T., Tinios P. (2015) *Unequal Ageing in Europe*. Palgrave Macmillan.

Bovenberg, A.L. (1997) *CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, and A.S.M. van der Linden. Can we afford to grow old?* CPB Research Memorandum 134. The Hague, The Netherlands

Camera dei deputati, (2015). *Pensione di vecchiaia e pensione anticipata nei Paesi Europei*. Documentazione e ricerche n. 185

European Union, (2012). *I diritti di previdenza sociale in Danimarca*
http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark_it.pdf

European Union, (2012). *I diritti di previdenza sociale in Spagna*

EUROSTAT – Statistics Explained (2018), *At-risk-of-poverty threshold - EU-SILC survey*.
< <https://ec.europa.eu/Eurostat/web/products-datasets/product?code=tessi014> >

EUROSTAT – Statistics Explained (2018), *Gender pay gap statistic*
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

EUROSTAT – Statistics Explained (2018), *Glossary: Equivalised disposable income*.
<https://ec.europa.eu/Eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Equivalised_disposable_income>

EUROSTAT – Statistics Explained (2016), *Social protection statistics - pension expenditure and pension beneficiaries* https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_protection_statistics_-_pension_expenditure_and_pension_beneficiaries#Expenditure_on_pensions_in_the_EU

Falorsi S., Rinaldelli C., (1998), *Un software generalizzato per il calcolo delle stime e degli errori di campionamento*, Statistica Applicata, 10, 2, 217-234.

ISFOL (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?* I libri del Fondo sociale europeo, pp 297-362

Istituto Nazionale di Statistica, (2008) *L'indagine europea sui redditi e le condizioni di vita delle famiglie (Eu-Silc)*, Metodi e Norme n. 37 - 2008

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. *Il calcolo della pensione*.
<<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=49949>>

Istituto Nazionale della Previdenza Supplementare. *Il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) per i dipendenti pubblici*
<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50229>

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, *Pensione ai superstiti indiretta e di reversibilità*.
<<https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=50605&lang=IT>>

Istituto Nazionale della Previdenza Supplementare. *Pensione anticipata*.
<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=46033>

Kish, L. (1965) *Survey Sampling*, Wiley, New York

Mackenzie, G.A. (2010), *The decline of the traditional pension: A comparative study of threats to retirement study*, Cambridge UP Cambridge

Moretti D., Pauselli C., Rinaldelli C., 2005a, *Il "Relative Poverty Gap" e il "Quintile Share Ratio": la stima dell'errore di campionamento secondo le Replicazioni Bilanciate Ripetute*, *Statistica Applicata*, 17, 2

Moretti D., Pauselli C., Rinaldelli C., 2005b, *La stima della varianza campionaria di indicatori complessi di povertà e disuguaglianza*, *Statistica Applicata*, 17, 1

Natali D. (2004), *Systèmes de pension dans les pays de l'Union européenne*

Natixis Investment Manager. (2018) *2018 Global Retirement Index*
<https://www.im.natixis.com/us/resources/2018-global-retirement-index-report>

Renga S., (2012) *"Il principio di eguaglianza di genere nei sistemi pensionistici europei"*. *Lavoro e diritto* (ISSN 1120-947X) Fascicolo 1, inverno 2012

Sandulli P., (2016) *La reversibilità si tocca: anzi no!*, "Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale, Rivista trimestrale" 1/2016, pp. 177-182, doi: 10.3241/82716

Siebert, H. (2002) *Economic Policy for Aging Societies*. Springer-Verlag Berlin

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). *World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables*. Working Paper No. ESA/P/WP/248.

Urban Institute, *Data & Methods – Microsimulation*, <https://www.urban.org/research/data-methods/data-analysis/quantitative-data-analysis/microsimulation>

Veronika Hedija (2017) Sector-specific gender pay gap: evidence from the European Union Countries, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 30:1, 1804-1819, DOI: 10.1080/1331677X.2017.1392886

Vidal-Melia C., Dominguez-Fabian I., (2005). *The Spanish Pension System: Issues Of Introducing Notional Defined Contribution Accounts.*

Vijay Verma & Gianni Betti (2011) Taylor linearization sampling errors and *design effects* for poverty measures and other complex statistics, *Journal of Applied Statistics*, 38:8, 1549-1576, DOI: 10.1080/02664763.2010.515674

World Bank, Estelle J. (1994) *Averting the old age crisis. Policies to protect the old and promote growth.* Volume 3 of World Bank policy research report, ISSN 1020-0851

World Bank (2017), *Life expectancy at birth, total (years)*
https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN?end=2016&locations=EU-IT&name_desc=true&start=1960&view=chart