

## **L'età della pensione, false e vere disuguaglianze**

**di Michele Raitano**

Parte da quest'anno il rinvio del pensionamento per il primo scaglione di impiegate pubbliche: con il 2010 infatti comincia quel graduale processo di innalzamento che nel 2018 equiparerà l'età di pensionamento per vecchiaia delle donne nel pubblico impiego a quella degli uomini. (1) In seguito alla sentenza della Corte di Giustizia europea, ed al successivo intervento governativo, nel nostro paese si è avviato un intenso dibattito sull'opportunità di prevedere età di ritiro dal lavoro differenziate per genere. Tale dibattito però, oltre a trascurare i dati attuali sull'età effettiva alla quale vanno in pensione donne e uomini, ha il grave difetto di essere tutto centrato sul sistema retributivo e sulla sorte della generazione che è prossima alla pensione, mentre trascura del tutto gli effetti del nuovo sistema contributivo sulle future pensioni delle donne.

L'equiparazione dell'età pensionabile è stata da molti ritenuta una misura necessaria per porre fine ad una situazione di presunto svantaggio che costringerebbe le donne a ritirarsi prima e, quindi, a ricevere una pensione di importo minore; di conseguenza, ne è stata auspicata l'estensione anche nel settore privato. Come si argomenta di seguito, l'esame delle motivazioni alla base di tale posizione la fa tuttavia ritenere non condivisibili per numerose ragioni e induce a ritenere che l'esigenza di incrementare su base obbligatoria l'età pensionabile delle lavoratrici sia dettata principalmente, più che dalla volontà di correggere presunte discriminazioni a discapito delle donne, dall'esigenza di ottenere nel breve periodo risparmi di spesa. Inoltre, molte delle posizioni emerse nel dibattito, oltre che mal poste, si sono rivelate miopi: la questione è stata infatti generalmente valutata riferendosi solo all'attuale schema retributivo (in cui l'entità della prestazione non è legata all'età di pensionamento, ma dipende dall'anzianità contributiva e dalla media delle ultime annualità di salario), senza invece considerare cosa sta implicando, in termini di disuguaglianze di genere, il graduale passaggio allo schema contributivo (in cui, come noto, la prestazione pensionistica verrà a dipendere dall'ammontare dei contributi erogati durante l'intera vita lavorativa e dall'età di ritiro).

Per cercare di fare chiarezza, di seguito si discute quindi dapprima delle effettive implicazioni della differenziazione dell'età di vecchiaia per chi è attualmente prossimo al pensionamento e, successivamente, sulle criticità connesse al passaggio al contributivo.

### **60 versus 65**

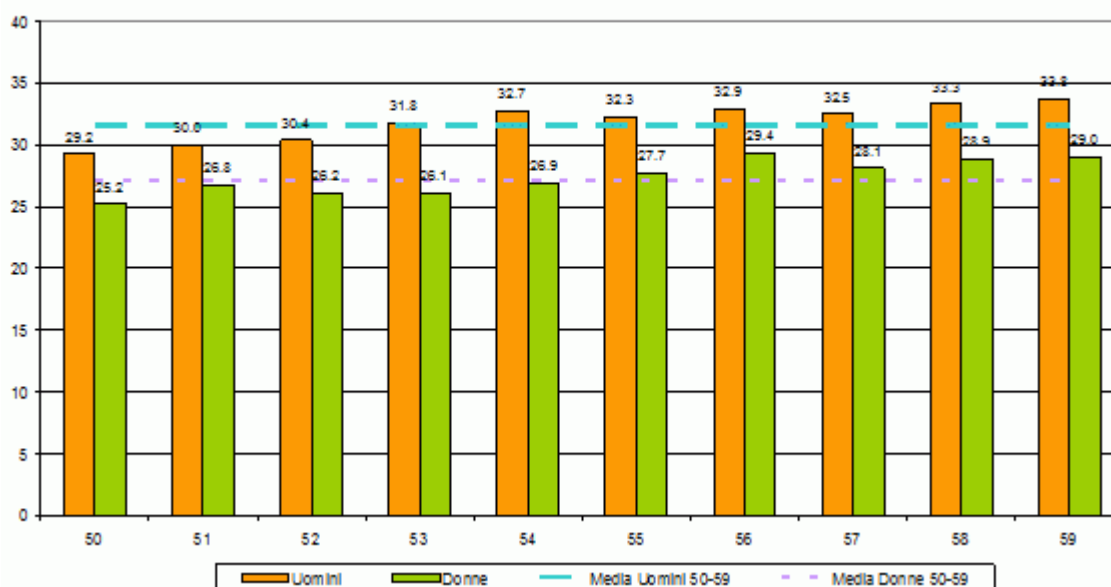
In primo luogo va rimarcato che ritirarsi a 60 anni costituisce per le donne una possibilità e non un vincolo; esse hanno infatti facoltà di poter scegliere di continuare a lavorare fino al compimento dei 65 anni (e un elevato numero di lavoratrici si ritira per vecchiaia ben oltre i 60 anni).

La differenziazione di genere dell'età di vecchiaia in Italia è d'altronde storicamente motivabile, oltre che dall'eventuale volontà di compensare *ex post* il maggior carico di lavoro domestico e di cura svolto dalla forza lavoro femminile e le profonde disuguaglianze di genere sul mercato del

lavoro, dall'esigenza di uniformare le età effettive di uscita dal lavoro di donne e uomini. Nonostante la differenza di 5 anni dell'età legale di ritiro per vecchiaia (60 *versus* 65), come emerge dalle rilevazioni dell'Eurostat, l'età effettiva di pensionamento è infatti pressoché uguale fra uomini (60 anni) e donne (59 anni), e risulta identica anche l'età attesa di pensionamento rilevata, fra lavoratori e lavoratrici anziane, nell'indagine ISFOL-PLUS del 2006.

L'equiparazione dell'effettiva età di ritiro fra donne e uomini è legata al fatto che questi ultimi, godendo solitamente di anzianità contributive ben maggiori, raggiungono i requisiti per il pensionamento di anzianità ben prima dei 65 anni, laddove la minor anzianità contributiva media delle donne costringe molte di loro a ritirarsi unicamente raggiunti i limiti per la vecchiaia. L'osservazione delle anzianità contributive medie degli attuali occupati anziani rilevata nell'indagine ISFOL-PLUS conferma il significativo differenziale di genere (l'anzianità contributiva delle lavoratrici è in media di circa 5 anni - 27,2 *versus* 31,6 - inferiore a quella degli uomini, figura 2). L'equiparazione dell'età per la vecchiaia comporterebbe dunque (e comporterà nel pubblico impiego) una ben più elevata età effettiva di ritiro per le donne.

Fig. 1: Anzianità contributiva media per sesso ed età dei lavoratori dipendenti della classe 50-59.  
Fonte: elaborazioni su dati ISFOL-PLUS 2006



Il pensionamento anticipato non può d'altro canto essere considerato un danno neppure dal punto di vista dell'entità della pensione anticipata. Al di là del fatto che, come detto, ritirarsi a 60 anni costituisce una libera scelta anziché un obbligo, essendo, come noto, nel sistema retributivo la prestazione slegata dall'età in cui ci si ritira, l'incremento di beneficio derivante dal posticipo del pensionamento è limitato (2), mentre ben più alto appare il costo opportunità della prosecuzione di chi deve svolgere intense attività di cura. D'altronde, posizioni che ritengono discriminatorio potersi (e non doversi!) ritirare prima appaiono paradossali: una delle motivazioni principali a favore del passaggio allo schema contributivo è infatti consistita proprio nella necessità di inserire regole di calcolo della pensione che incentivassero la prosecuzione della vita lavorativa (3).

Da più parti si è d'altronde sostenuto che sia sbagliato offrire alle donne la possibilità di ritirarsi prima come compensazione delle maggiori difficoltà (se non discriminazioni) subite nella vita

lavorativa, che impediscono loro di raggiungere anzianità contributive simili a quelle degli uomini. E' ovvio che in un mondo ideale le differenze andrebbero corrette laddove si formano, ma la complessità delle cause alla base delle diverse opportunità lavorative di uomini e donne sono troppo profonde dal poter pensare che per eliminare tali differenze basterebbe un adeguato utilizzo dei (molto limitati) risparmi di spesa ottenibili con l'innalzamento dell'età pensionabile, destinandoli al finanziamento di politiche di conciliazione, ad esempio la fornitura universale di servizi di cura a bambini ed anziani di cui il nostro welfare è assolutamente carente.

D'altronde l'incremento graduale dell'età deciso nello scorso agosto entrerà a regime nel 2018, ovvero quando il flusso di nuovi pensionati conterrà una quota significativa calcolata con il metodo contributivo, in base al quale il proseguimento dell'attività lavorativa non comporta vantaggi sul bilancio pubblico (a età più avanzate corrispondono, in misura proporzionalmente eguale, maggiori entrate e uscite). Nel sistema contributivo il riferimento al concetto di età pensionabile perde di fatto senso; la prestazione è infatti legata in misura attuarialmente equa all'età di ritiro. A tale proposito, anziché imporre l'aumento dell'età pensionabile, andrebbe al contrario recuperata la sua flessibilità, che pure era stata introdotta dalla riforma del 1995, ma poi è stata improvvidamente cancellata da quella del 2004 e mantenuta nell'intervento del 2007.

### **Le future pensioni delle “atipiche”**

La valutazione delle caratteristiche del contributivo induce invece a preoccuparsi della capacità del sistema a pagare prestazioni adeguate a chi sperimenterà storie lavorative più fragili. Basandosi su criteri di equità attuariale fra versamenti e prestazioni, il sistema contributivo non prevede infatti espliciti elementi redistributivi intra-generazionali e costituisce essenzialmente uno specchio di quanto accade sul mercato del lavoro. Essendo basato su una rigida applicazione del criterio attuariale, il nuovo sistema di calcolo riprodurrà dunque anche da anziani le sperequazioni presenti nel mercato del lavoro e tenderà a penalizzare chi, come le donne, subisce una situazione di svantaggio relativo sul mercato del lavoro (ovvero nella fase di versamento dei contributi).

Nel nuovo regime potrebbe dunque manifestarsi un problema dal lato dell'adeguatezza delle prestazioni per chi sarà caratterizzato da carriere meno remunerate o con maggiori interruzioni o con numerosi anni lavorati da parasubordinati (a causa dell'aliquota ridotta cui sono soggetti tali lavoratori). E, come confermato da tutti gli studi sull'argomento, le donne appaiono svantaggiate lungo tutte queste dimensioni dato che svolgono mansioni meno qualificate, ricevono minori salari, hanno carriere più brevi, con maggiori interruzioni, sono in misura significativamente più elevata occupate con contratti atipici e/o *part time* e scontano una minore probabilità di stabilizzarsi in un lavoro a tempo indeterminato.

Dal punto di vista di policy, anziché continuare a discutere di aspetti di fatto di secondaria importanza come l'equiparazione dell'età di vecchiaia, sarebbe quindi auspicabile concentrarsi da subito sul problema dell'adeguatezza per chi dovesse avere carriere discontinue e pensare a strumenti che, pur rimanendo all'interno dell'architettura contributiva, consentano di ridurre l'esposizione al rischio delle lavoratrici e dei lavoratori più fragili. La forte interrelazione tra mercato del lavoro e regole previdenziali rende possibili interventi su entrambi i versanti.

Sul primo versante sono quindi auspicabili interventi che accrescano ed estendano gli ammortizzatori sociali e le coperture figurative per i periodi di non lavoro dovuti a disoccupazione ed esigenze di cura e che consentano una maggiore conciliazione fra cura e lavoro, mentre sul versante previdenziale si possono immaginare una serie di interventi a carattere solidaristico (ad esempio nuove forme di integrazione al minimo e/o l'estensione della cumulabilità fra la pensione e l'assegno sociale) che rendano più adeguate le prestazioni contributive di chi, pur essendo stato a lungo sul mercato del lavoro, rischierebbe altrimenti di ritrovarsi da anziano in condizioni di forte disagio economico.

## **Note**

1) Per ottemperare alla sentenza della Corte di Giustizia delle Comunità Europee del 13 novembre 2008, che ha ritenuto discriminatoria la differenza di genere esistente in Italia tra i lavoratori del settore pubblico, il governo ha stabilito (L. 102 del 3/8/2009 di conversione del D.L. "anti-crisi" n. 78 del 1/7/2009) che, dall'inizio del 2010, l'età di pensionamento di vecchiaia delle donne impiegate nel pubblico impiego salirà di un anno ogni due, in modo che, partendo dagli attuali 60 anni, nel 2018 sarà equiparata ai 65 attualmente previsti per gli uomini (l'età per il pensionamento di vecchiaia delle lavoratrici del pubblico impiego sarà quindi pari a 61 anni dal 2010, 62 dal 2012, 63 dal 2014, 64 dal 2016 e 65 dal 2018).

2) Il tasso di sostituzione cresce, all'incirca, di 2 punti per ogni anno aggiuntivo di contribuzione.

3) Questo perché si ritiene che il retributivo (generando di fatto un'elevata taxa implicita sul salario di chi preferisce posporre il pensionamento) comporti un vantaggio non equo in termini attuariali a favore di chi si ritira ad età più precoci.