

Le pensioni delle donne e i tabù di Epifani

di Elsa Fornero e Chiara Monticone; *Il Sole 24ore*, 12 dicembre 2006

Nell'imminenza della nuova revisione del sistema pensionistico, la dimensione femminile acquista una rilevanza sempre maggiore. Nell'intervista rilasciata domenica scorsa al *Corriere della Sera*, il leader della Cgil Epifani non solo ha manifestato il proprio dissenso a un aumento dell'età pensionabile degli operai, ma si è anche pronunciato per un diverso e più favorevole trattamento per le donne. È lecito domandarsi, peraltro, se valga la pena di seguire ancora una volta la strada delle compensazioni a posteriori oppure se non sia giunto il momento di voltare pagina.

La riforma Maroni del 2004 ha non solo inasprito i requisiti di accesso alla pensione, ma ha anche reintrodotta un differenziale di età a vantaggio delle donne. Tuttavia, se innalzare l'età effettiva del pensionamento è una misura per garantire la sostenibilità del sistema, il ripristino del differenziale rinnova un antico dibattito.

L'opportunità di una diversa età di pensionamento per uomini e donne viene di norma sostenuta in base alle ragioni - biologiche, culturali e sociali - che impongono alle donne un "doppio lavoro", in quanto all'occupazione retribuita (quando c'è) aggiungono la maternità e le attività di cura dei familiari e della casa. In quest'ottica, consentire alle donne un pensionamento anticipato rispetto agli uomini potrebbe sembrare una naturale "compensazione" e in questi termini si è pronunciato anche Epifani. Diversi fattori rendono tuttavia questa logica non soltanto obsoleta, ma anche potenzialmente dannosa, se si tiene conto del peso crescente che il metodo contributivo avrà nella determinazione dei benefici.

Con tale metodo, infatti, la fissazione di una più bassa età di pensionamento potrebbe addirittura portare a uno svantaggio netto per le donne, visto che a carriere lavorative più brevi corrispondono generalmente pensioni più basse; il problema è naturalmente acuito dalla maggiore discontinuità delle carriere femminili.

Tutto ciò non deve però indurre a una ennesima critica del metodo, ma piuttosto al pieno riconoscimento, anche a fini pensionistici, delle attività di cura, così che queste non si riflettano negativamente sul reddito in età anziana. L'accredito di contributi *figurativi* per tali periodi è quindi da preferirsi al differenziale nell'età di pensionamento, soprattutto se, essendo riconosciuto a entrambi i coniugi, non costringe donne e uomini entro ruoli di genere predefiniti. E, in ogni caso, le donne sono già avvantaggiate, per effetto della loro maggiore longevità, dall'utilizzo - a parità di età di uscita - di coefficienti *unisex* per la trasformazione in pensione dei contributi accumulati.

Più in generale, la flessibilità dell'età pensionabile, già contemplata dalla riforma del 1995 ma rimessa in discussione dalla riforma Maroni del 2004, costituisce una via migliore per giungere alla soluzione al problema; naturalmente tale flessibilità deve essere inquadrata in una finestra adeguatamente fissata e accompagnata da aggiustamenti attuariali che evitino di premiare chi esce dal lavoro in età relativamente giovane. Così configurata, essa rappresenta al tempo stesso uno strumento per incentivare il posticipo del pensionamento e per eliminare rigide attribuzioni di ruoli a uomini e donne.

Il vero punto di attacco del problema non deve essere quindi rappresentato dalle “compensazioni” che si possono ottenere a posteriori per gli svantaggi subiti, ma piuttosto dalle diverse condizioni di partecipazione femminile al mercato del lavoro: le donne presentano tassi di partecipazione più bassi di quelli maschili, remunerazioni mediamente inferiori, maggiori interruzioni di carriera. Il metodo contributivo mette giustamente l’accento sul *lavoro* come fonte di reddito anche nel periodo di pensionamento, ed è in questo ambito che vanno sanate le disparità. Per contro, le compensazioni ottenute con vantaggi *ex post*, finiscono per perpetuare le disuguaglianze a monte, anziché ridurle.

L’Europa, come mostra la tabella, ha d’altronde già imboccato la doppia strada dell’uniformità e della flessibilità. Nei Paesi che già applicano il metodo contributivo – come, ad esempio, la Svezia – la libertà di scelta dell’età di pensionamento è definita per uomini e donne all’interno della medesima finestra: 61-67 anni. Ma anche tra i paesi che ancora adottano le più generose formule retributive (ancora in vigore in Italia per i lavoratori più anziani), il differenziale di età costituisce più l’eccezione che la norma. Soltanto in quattro paesi – Austria, Belgio, Grecia e Regno Unito – le donne vanno infatti in pensione prima degli uomini, e comunque si tratta di una situazione transitoria, in attesa che le regole ispirate all’uniformità di trattamento siano pienamente in vigore.

Le nuove pensioni, anche considerando il futuro ruolo delle previdenza complementare, pongono una maggiore enfasi sulla libertà individuale; la possibilità di scegliere la propria età di pensionamento, in una fascia di età non diversa da quella applicata agli uomini, costituirebbe un importante elemento di responsabilizzazione, anche nei confronti delle donne. Va respinta piuttosto, ancora una volta, la logica della compensazione a posteriori di disuguaglianze che non hanno più alcuna ragione di esistere.

Elsa Fornero e Chiara Monticone

Età di pensionamento in Europa per donne e uomini

Età diverse	Stessa età
Italia Dal 2008: 65 uomini e 60 donne (pensione di vecchiaia)	Danimarca Pensione sociale (flat-rate): 65 uomini e donne ATP: 67 uomini e donne
Grecia Assicurati fino al 1992: 65 uomini e 60 donne Assicurati dal 1993: 65 uomini e donne	Finlandia Pensione “retributiva”: a scelta da 63 a 68 Pensione Nazionale (flat-rate): 65 uomini e donne
Belgio: 65 uomini e 64 donne (65 dal 2009)	Francia: 60 uomini e donne.
Austria: 65 uomini e 60 donne (65 dal 2033)	Germania: 65 uomini e donne.
Regno Unito: 65 uomini e 60 donne (65 dal 2020)	Irlanda: 66 uomini e donne Lussemburgo: 65 uomini e donne Paesi Bassi: 65 uomini e donne Portogallo: 65 uomini e donne Spagna: 65 uomini e donne Svezia: A scelta da 61 a 67

Fonte: MISSOC Tables, http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/missoc_tables_en.htm