

## **Le donne e il sistema previdenziale italiano: dalla “protezione sociale” all’assicurazione§**

di Margherita Borella\* e Elsa Fornero°

1. **Introduzione.** Così come molti altri istituti del sistema di *Welfare*, la previdenza pubblica italiana ha avuto - e continuerà ad avere anche in futuro, sia pure in forme diverse e probabilmente in misura minore - una “calibratura” squisitamente familiare. Anche se l’unità di riferimento è “il lavoratore”, e la base contributiva il “reddito da lavoro”, le coperture assicurative, e quindi le prestazioni, hanno generalmente fatto riferimento ai bisogni del nucleo familiare, più che a quelli del singolo individuo. Una simile impostazione riflette anzitutto la storica divisione dei ruoli all’interno della famiglia, con il lavoro delle donne generalmente svolto all’interno della stessa e non collegato a una remunerazione in forma monetaria; riflette altresì un’organizzazione familiare funzionale all’evoluzione del ciclo di vita che prevede, in diversi suoi momenti, la dipendenza economica di alcuni membri (minori e anziani) da altri, dotati di capacità di reddito.

Questo riferimento al nucleo familiare ha di certo rappresentato un fattore essenziale di prevenzione della povertà tra le *donne anziane*, un segmento sociale particolarmente debole e maggiormente esposto al rischio di indigenza. Esso va quindi giudicato positivamente, come fattore di rilievo del sistema del quale talvolta ci si dimentica.

Il quadro, tuttavia, è cambiato e cambierà ancora profondamente in futuro. A determinarne l’evoluzione – all’interno di uno scenario demografico esso stesso in rapida trasformazione - sono i mutamenti in corso nell’organizzazione della famiglia; il lavoro delle donne, destinato a svolgersi sempre più nel mercato e ad assumere un carattere

---

§ Pubblicato sul mensile di informazione dell’INPS, “Sistema Previdenza”, Anno XIX, nr. 208.

\*CeRP (Centro di Ricerca su Previdenza, Fondi Pensione e Politiche di Welfare); e-mail: [borella@cerp.unito.it](mailto:borella@cerp.unito.it)

° Università di Torino e CeRP - e-mail: [elsa.fornero@unito.it](mailto:elsa.fornero@unito.it)

sempre meno “residuale” come fonte di reddito familiare; la transizione del sistema previdenziale, che assumerà, con l’entrata in vigore delle nuove regole, e in particolare con il passaggio al metodo contributivo definito dalla 335/95, una fisionomia decisamente più “assicurativa” e meno redistribuiva, anche all’interno del nucleo familiare<sup>1</sup>.

Quali effetti eserciteranno questi cambiamenti sulla posizione delle donne, in particolare rispetto alla loro domanda di assicurazione di un reddito per finanziare i consumi e i bisogni dell’età anziana? Si può pensare che nel futuro, date le trasformazioni in corso, esse saranno meno protette contro il rischio di insufficienza di risorse? Per cercare di rispondere a queste domande, in queste poche pagine tratteggiamo una rappresentazione stilizzata della *previdenza delle donne*, adottando il criterio dell’analisi per coorti (e dunque trascurando le variazioni all’interno delle medesime, come, ad esempio, differenze regionali o per titolo di studio). Anche se i nostri dati si riferiscono a rappresentazioni sezionali (ossia alla distribuzione di una grandezza per le diverse età in un determinato anno), è ugualmente possibile cogliere almeno i grandi cambiamenti intervenuti sia nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro, sia nelle variabili demografiche - come il maggiore aumento registratosi negli ultimi decenni nella vita attesa femminile alle età di pensionamento – sia nell’insieme delle regole pensionistiche. L’ottica è rivolta al passato (che nella nostra analisi si riflette nella situazione delle coorti oggi in pensione), alla transizione in corso (che riguarda le coorti intermedie) e al futuro regime di sistema contributivo, caratterizzato da un misto di privato e pubblico (che tocca le giovani generazioni).

Il tratto essenziale di questo quadro stilizzato, a nostro avviso, è rappresentato dal passaggio, sicuramente non ancora completato, da una visione del sistema previdenziale incentrata sul concetto di “protezione sociale” a una concezione fondata sulla partecipazione diretta delle donne ai processi produttivi e al mercato del lavoro e sull’accesso, in via principale e non sussidiaria, alle forme assicurative pubbliche e private tendenti a garantire reddito nell’età anziana.

**2. Le pensionate: un quadro d’insieme.** La tabella 1 considera la distribuzione per età delle donne percettrici di una sola (lato di sinistra) e di due pensioni (lato di destra),

---

<sup>1</sup> E’ fatta salva la reversibilità al coniuge superstite senza che gli oneri contributivi dipendano dalla composizione del nucleo stesso.

distinguendo per tipo di pensione: anzianità e vecchiaia, invalidità, superstiti. I dati sono relativi al 1999 e considerano i lavoratori di tutti i principali regimi. Le percentuali si riferiscono al totale (uomini e donne) della combinazione “età/tipo di pensione”. Considerando le pensioni di anzianità e vecchiaia, i valori percentuali mostrano un marcato andamento a U: nelle classi relativamente giovani (40-49 anni), la maggioranza di percettori sono donne, le quali hanno potuto usufruire della più generosa normativa sul pensionamento di anzianità (soprattutto nel settore pubblico); nelle classi successive, per effetto della minore partecipazione al mercato del lavoro delle coorti più anziane, la percentuale scende fino a rappresentare meno di un terzo, mentre risale nelle ultime classi di età in conseguenza della maggiore longevità femminile. L’effetto longevità è presente anche nelle pensioni di invalidità, mentre tende a scomparire in quelle a favore dei superstiti in conseguenza della forte prevalenza femminile, a tutte le età, in questo tipo di pensione (con percentuali che, in alcune classi, si avvicinano al 100 per cento).

Gli stessi effetti (minore partecipazione al mercato del lavoro, maggiore longevità, forte prevalenza femminile nell’ambito dei superstiti) si ripresentano nel caso di percettori di due pensioni, anche se attenuati dalla complessità dei requisiti necessari per l’accesso congiunto a due tipi di benefici, nonché dalla variabilità delle relative regole nel tempo<sup>2</sup>.

Quanto agli importi, illustrati nella tabella 2, la pensione media percepita dalle donne nelle tipologie anzianità e vecchiaia si aggira, per quasi tutte le classi di età, sui due terzi della media complessiva (relativa a uomini e donne); nel caso dell’invalidità, la media femminile è assai più vicina alla media totale; nel caso dei superstiti, infine, quest’ultima è sostanzialmente determinata dalla media femminile, dato lo scarsissimo peso degli uomini in questa categoria di beneficiari. Nuovamente, le differenze di genere si complicano (in taluni casi attenuandosi, in altri accentuandosi, senza un’ovvia regolarità) nel caso di due pensioni. Gli importi sono comunque relativamente bassi per tutte e tre le tipologie di benefici.

---

<sup>2</sup>Ad esempio, sulla base della 335/95, la pensione di reversibilità è ridotta del 25%, del 40% o del 50% secondo che si cumuli con un reddito annuo superiore a tre, quattro o cinque volte il trattamento minimo (£ 9.624.550 nel 2001), fatti salvi i trattamenti previdenziali più favorevoli in godimento alla data di entrata in vigore della legge.

Sulle pensioni di anzianità e vecchiaia, i divari di genere riflettono principalmente due fattori: il minor numero di anni di carriera<sup>3</sup>, per la maggiore discontinuità nei rapporti di lavoro, e il profilo retributivo relativamente più piatto rispetto agli uomini, entrambi penalizzanti in termini di importo, per effetto della formula retributiva di calcolo dei benefici. I divari risultano attenuati nel caso della pensione di invalidità, anche se non è possibile dire quanto ciò sia dovuto alla maggiore uniformità negli anni di lavoro piuttosto che a quella nei profili retributivi. Infine, come già osservato, la bassa presenza maschile nel comparto dei superstiti toglie ogni significatività al confronto tra la media relativa alle donne e la media totale.

3. **Le pensioni: un efficace strumento di prevenzione della povertà?** Le donne anziane, e in particolare le donne superstiti di pensionati, rappresentano una categoria per la quale il rischio di trovarsi in condizioni di povertà è potenzialmente molto elevato. Osservazioni empiriche non rigorose sembrano indicare che, nel nostro Paese, questo rischio è stato fronteggiato in buona misura proprio dal sistema previdenziale, insieme al fatto che – potendo contare su una pensione pubblica anche per il coniuge superstite - le famiglie hanno potuto risparmiare per l'acquisto della casa di abitazione. Proprietà della casa e pensione hanno perciò rappresentato una discreta “rete di protezione” nei confronti delle donne anziane. Certo, i livelli delle pensioni sono bassi in termini assoluti, ma quel tipo di emarginazione che caratterizza questo gruppo sociale in altri paesi (ad esempio, in quelli anglosassoni) non sembra essere presente nel nostro.

Al fine di poter tracciare un quadro della condizione delle donne in pensione, la distribuzione del reddito dei pensionati è riportata nella tabella 3, dove si mostrano la mediana, il novantesimo e il decimo percentile per un campione di pensionati distinti per età e per stato: coppie, uomini singoli e donne singole. Nella tabella viene inoltre riportato il rapporto tra il novantesimo e il decimo percentile, come misura di disuguaglianza del reddito all'interno del gruppo considerato. Per poter operare un confronto con gli altri gruppi della popolazione, è stata riportata la tabella 4, che riporta le stesse grandezze per diversi gruppi di non pensionati.

---

<sup>3</sup> Proprio la maggiore discontinuità di carriera ha sicuramente penalizzato molte donne, in termini di non accesso al diritto alla pensione, a causa del mancato raggiungimento del numero minimo di anni di contribuzione (pari a 15 anni secondo la normativa pre-Amato).

Tra i pensionati (tabella 3), le coppie hanno un reddito mediano più alto rispetto agli altri gruppi (uomini e donne senza coniuge). Le donne pensionate singole, e specialmente le più anziane, hanno un reddito al decimo percentile molto basso, molto vicino al trattamento minimo garantito dal sistema pensionistico<sup>4</sup>. Tra i non pensionati le coppie senza figli hanno il reddito mediano più alto, mentre i *single* (genitori soli con figli e donne sole senza figli, e in particolare donne con più di quarant'anni) hanno un reddito mediano basso e un reddito al decimo percentile molto vicino a quello che si osserva per le donne pensionate sole. La posizione di quest'ultimo gruppo tuttavia appare meno negativa relativamente a quella di persone non in pensione, in quanto le esigenze non solo di spesa ma anche di risparmio di chi non è attivo nel mercato del lavoro dovrebbero essere più limitate.

4. **L'occupazione femminile.** Il quadro dell'occupazione è fornito dalla tabella 5 che mostra, sempre con riferimento al 1999, separatamente per uomini e donne, la numerosità per classi di età, la forza lavoro e l'occupazione. Nel confronto uomo/donna, la forza lavoro - che presenta, non sorprendentemente, una andamento a campana - si assesta per le donne di tutte le età a un livello più basso di quello che caratterizza gli uomini, con una differenza che cresce con l'età fino alle età tipiche del pensionamento (ossia fino all'età 55), superando i quaranta punti percentuali nella classe di età 50-54. Anche il tasso di occupazione si situa su livelli più bassi rispetto a quelli maschili, con differenze più accentuate nelle classi più giovani (pari, per esempio, a oltre 10 punti nella classe 15-19).

Nell'ambito degli occupati, la presenza femminile è decisamente più elevata nel comparto del *part time* (tabella 6), con valori percentuali tripli rispetto a quelli maschili, nelle classi di età 15-29 e 50+, e di oltre 6 volte nella classe 30-49. All'interno della categoria dei lavoratori dipendenti, è ancora maggiore la presenza femminile nel lavoro temporaneo, anche se le differenze sono decisamente meno marcate rispetto al *part time*, a significare che la nuova flessibilità nel mercato del lavoro non si caratterizza per una forte differenziazione di genere, quanto piuttosto di età (nella classe 15-29 la percentuale di temporanei è all'incirca tripla rispetto a quella delle altre classi di età sia per gli uomini che per le donne). L'osservazione sulla minore differenziazione per genere nell'ambito del lavoro più flessibile vale anche per il cosiddetto *parasubordinato* (tabella 7), dove le percentuali totali sugli

---

<sup>4</sup> Si noti che in questo caso sono stati inclusi nel calcolo anche i beneficiari di pensioni sociali.

occupati sono all'incirca simili tra uomini e donne, ma la distribuzione per classi di età è più uniforme per gli uomini, mentre è più concentrata sulle classi giovani per le donne.

Queste annotazioni sulle differenze tra uomini e donne nell'ambito della partecipazione al mercato del lavoro sono troppo limitate e superficiali affinché se ne possano trarre indicazioni robuste sui cambiamenti che interesseranno le modalità con le quali le donne avranno accesso ai programmi del *welfare* in generale e della previdenza in particolare. Più specificamente, è difficile pronunciarsi sull'ineluttabilità, oltre che sulla rapidità, del processo di convergenza tra i generi nella partecipazione al mercato del lavoro. In ogni caso, non sembra osservarsi per il comparto femminile quella caratterizzazione per segmenti di età che contraddistingue il comparto maschile, con un segmento giovane che risente - con spinte verso il sommerso e le occupazioni "atipiche" - di aliquote contributive elevate, che tendono a rendere troppo oneroso il costo del lavoro "regolare"; un segmento di età intermedia "forte", a basso rischio di disoccupazione e poco influenzato anche dagli alti oneri sociali; e, infine, un segmento relativamente anziano (ma sarebbe più corretto dire relativamente giovane) indotto a uscire dal mercato del lavoro anche grazie alla generosità dei requisiti per il pensionamento di anzianità e delle formule previdenziali retributive. Per le donne, è vero, il segmento giovane è anche più "debole" di quello maschile, ma il segmento di età intermedia non può considerarsi "forte" e quello "anziano" risente ancora della scarsa partecipazione al lavoro delle donne oggi in queste classi di età. E' dubbio, inoltre, che i cambiamenti in atto nel mercato del lavoro consentiranno alle donne di replicare, magari tra qualche decennio, il *pattern* maschile, mentre è più verosimile che il processo di convergenza avvenga sul fronte della maggiore flessibilità, discontinuità e mobilità per entrambi. La capacità del sistema previdenziale futuro di offrire un'adeguata protezione anche a fronte di questi mutati scenari occupazionali rappresenta indubbiamente una sfida che le riforme degli Anni '90 non hanno forse ancora adeguatamente raccolto.

Anche scontando l'incertezza sul futuro, è peraltro vero che la disponibilità di un campione di dati longitudinali - tali da consentire di seguire nel tempo non solo la partecipazione al mercato del lavoro, e quindi le sue eventuali discontinuità, ma anche il profilo retributivo - renderebbe possibile ottenere informazioni più attendibili. Sebbene campioni di questo tipo siano disponibili (ad esempio, nei dati delle indagini condotte dalla Banca d'Italia sul risparmio e sulla ricchezza delle famiglie italiane) e consentano di stimare, senza eccessive difficoltà, i profili retributivi degli uomini (Borella, 2001), per le donne le

difficoltà sono molto maggiori a causa sia della più bassa partecipazione, sia della maggiore discontinuità e mobilità. Modellare tale *pattern* di partecipazione è molto complesso e ciò rappresenta il maggiore ostacolo alla stima dei profili retributivi delle donne. La mancanza di stime affidabili impedisce una attenta valutazione delle misure sintetiche che rispecchiano la convenienza economica a partecipare ai programmi previdenziali. Tali misure, come il tasso interno di rendimento o il rapporto tra il valore attuale dei benefici ricevuti e il valore attuale dei contributi versati, sono stimabili per le donne a costo di un numero molto maggiore di ipotesi (Fornero e Castellino, 2001). In ogni caso, pur con i limiti derivanti dalle diverse modalità della partecipazione, i dati longitudinali sulle donne che lavorano mostrano un profilo retributivo per età più basso e più piatto di quello maschile, il che contribuisce a spiegare il più basso livello delle pensioni di anzianità e vecchiaia osservato nella tabella 2.

5. **Le regole previdenziali nel sistema pubblico.** Al di là di quanto già osservato a proposito del *focus* familiare caratteristico del disegno previdenziale, e al di là delle diversità nei profili di reddito tra uomini e donne e delle loro conseguenze sui livelli dei benefici, è possibile ravvisare una differenziazione di genere nelle regole previdenziali? Se si guarda al passato, la risposta è senz'altro positiva. Anche se non frequenti, non mancano infatti esempi di innovazioni legislative introdotte come disposizioni *ad hoc* per favorire le donne o, come un tempo usava dire, “il loro ritorno nella famiglia”. E' il caso della differenza nell'età legale di pensionamento e anche, per il comparto dei dipendenti pubblici, della differenziazione (oggi superata) nel numero di anni richiesto per la pensione di anzianità: 15 anni per le donne (se coniugate o con prole), 20 anni per gli uomini. Differenziazioni di questo tipo non erano forse prive di giustificazioni, soprattutto se le si inquadra nell'ambito di una concezione che associava maggiore solidità familiare alla costante presenza in essa della donna (ossia nell'ambito della valorizzazione sociale del ruolo della “casalinga”). Oggi però queste differenze di trattamento appaiono superate, almeno in via di principio - se non ancora nei fatti, come dimostrano la più bassa partecipazione alla forza lavoro anche nelle classi di età giovani e la più alta disoccupazione a tutte le età - per l'affermarsi, lento e certo non senza ostacoli, di una diversa concezione della collocazione della donna nella società. D'altronde, gli stessi cambiamenti tendono al riconoscimento esplicito del ruolo sociale anche alle donne che svolgono il lavoro di cura

all'interno della famiglia, prevedendo per esse la possibilità di aderire a forme mutualistiche di risparmio previdenziale<sup>5</sup>.

In ogni caso le differenziazioni di trattamento (in taluni casi sconfinanti nel vero privilegio, come per i 15 anni di anzianità richiesti nel settore pubblico) sono largamente scomparse con la riforma del '95, anche se la differenza nell'età legale di pensionamento (60 per le donne, 65 per gli uomini) permane nella transizione, per effetto della gradualità nell'applicazione del nuovo regime.

Il nuovo regime, com'è noto, applica – correttamente, a nostro avviso - a uomini e donne la medesima formula previdenziale (quella contributiva, basata sull'equità attuariale) e la medesima età, flessibile, di pensionamento (57-65).

Che dire dell'uniformità dei coefficienti di trasformazione adottati nel calcolo contributivo per la trasformazione del “montante figurativo” in rendita? Data la differente longevità attesa degli uomini e delle donne alle età di pensionamento, la scelta di adottare le tavole di mortalità specifiche per il calcolo dei coefficienti di trasformazione non avrebbe rappresentato una più stretta applicazione del principio di equivalenza attuariale? A ben vedere, però, l'uniformità dei coefficienti non si configura come un privilegio: dietro a essa si cela infatti il premio per la pensione di reversibilità che, data la maggiore longevità femminile, gli uomini solitamente “comprano” per le loro mogli (vedove). Nulla vieta, in linea di principio, che in futuro la demografia possa cambiare e che siano le donne, diventate meno longeve, a doversi “comprare” la reversibilità per gli uomini. Non sembra esservi, pertanto, un ingiustificato trattamento di favore nei confronti delle donne (semmai questo sta nella maggiore longevità, la quale però non dipende dal sistema pensionistico), bensì un riferimento alla “previdenza di coppia” adottato dalla formula.

Se le donne continueranno a rappresentare, a dispetto della loro maggiore longevità, il segmento debole del mercato del lavoro, un sistema attuarialmente equo non

---

<sup>5</sup> Con il DLgs 16 settembre 1996, n. 565, sono state emanate disposizioni per armonizzare alla riforma generale delle pensioni attuata dalla legge 8 agosto 1995, n. 335, le norme di cui alla legge 5 marzo 1963, n. 389, sulla “Mutualità pensioni” per le casalinghe. Le disposizioni del DLgs n. 565/1996 hanno previsto che dal 1° gennaio 1997 tale “Mutualità” assuma la denominazione di “Fondo di previdenza per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari”. Il Decreto ministeriale 14 marzo 2001 ha fissato i coefficienti di trasformazione in pensione del montante contributivo (misteriosamente maggiori rispetto a quelli della legge Dini, anche se basati su tavole di mortalità più recenti). Spetta ora all'INPS diffondere le necessarie disposizioni, affinché le persone interessate possano iniziare ad effettuare il versamento della contribuzione.

rischierà di penalizzarle? La risposta dipende dalla solidarietà che, in eccezione alla stretta applicazione dell'equivalenza attuariale, resterà nel nuovo sistema. Il nuovo metodo contributivo è per sua natura assai poco redistributivo, in quanto le pensioni percepite dagli individui vengono calcolate sulla base dei contributi versati durante la vita attiva e sull'aspettativa di vita al pensionamento. Rimangono tuttavia degli elementi di solidarietà che già caratterizzavano il regime precedente, tra i quali, oltre all'assegno di solidarietà, vanno ricordati in modo particolare i contributi figurativi, cioè quei contributi che vengono accreditati a favore del lavoratore allorché è costretto a interrompere l'attività lavorativa, per poi essere conteggiati nel calcolo della pensione. In particolare, negli ultimi anni è stata profondamente riformata la disciplina delle interruzioni dal lavoro per gravidanza, in un quadro più ampio di politiche per la famiglia volte ad agevolare i lavoratori (donne e uomini) nella gestione della famiglia.

6. **Donne, TFR e fondi pensione.** Anche sul fronte della previdenza privata, le donne partono da condizioni di svantaggio. Nuovamente, lo svantaggio è nei fatti, non nelle regole, che non presentano differenziazioni per genere nel caso dei fondi pensione (salva la differenza nei coefficienti di calcolo della rendita per l'uso di tavole di mortalità specifiche). Nuovamente, i divari sono riconducibili alla diversa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, al loro più basso e più discontinuo profilo di reddito, che implica anzitutto una minore capacità di finanziamento della previdenza integrativa, sia nella forma della rinuncia al TFR, sia nella forma diretta della contribuzione propria e del datore di lavoro. Non sono chiare, invece, le ragioni della più bassa adesione delle donne alle forme della previdenza integrativa. (Soltanto l'analisi dei dati individuali potrebbe fare luce sulle eventuali differenti motivazioni).

Quanto al TFR, non esistono statistiche dettagliate sulla sua distribuzione, anche per genere, e sulla possibile diversità tra uomini e donne nell'uso del fondo maturato a fini di finanziamento della casa, o per gli altri casi nei quali sono consentite le anticipazioni. Le scarse informazioni disponibili (Fornero 1999) mostrano un più basso livello di TFR per ogni classe di età, a determinare il quale sono, come già osservato, le più basse retribuzioni mediamente percepite dalle donne e, verosimilmente, la loro maggiore discontinuità di carriera e mobilità. I dati mostrano anche che, in una distribuzione *cross-section*, il TFR delle donne comincia a scendere a età minori rispetto a quelle maschili in conseguenza sia della

minore età media di pensionamento, sia di un fenomeno di anti-selezione che induce la permanenza nel lavoro in età più avanzate da parte di lavoratrici caratterizzate da livelli retributivi più bassi e carriere più discontinue. Se queste tendenze dovessero presentarsi anche in futuro, l'accumulazione di un adeguato livello di risparmio pensionistico privato sarà, per le donne, assai più ardua che non per gli uomini.

Quanto alla partecipazione ai fondi pensione, i dati COVIP mostrano che a fine 2000 il 23 per cento circa degli iscritti a fondi negoziali è rappresentato da donne, che queste risultano concentrate nelle classi di età giovani e che i tre quarti di esse sono localizzate nell'Italia del Nord (cfr. anche Commissione ministeriale 2001, parte prima).

7. **Conclusioni.** Nel quadro di forti mutamenti demografici, occupazionali, di struttura dei mercati, e anche di regole pensionistiche, quale futuro previdenziale si delinea per le donne? Non esistono, com'è ovvio, risposte certe a questo interrogativo, mentre è relativamente facile asserire che il futuro si arricchirà di opportunità, ma che aumenteranno anche i rischi e le incertezze. Una prima osservazione è che le donne dovranno sempre più contare sulle risorse da esse stesse prodotte (reddito e risparmi) per fronteggiare i loro bisogni nell'età anziana. Una seconda osservazione – che in parte si sovrappone alla prima – è che la loro domanda di sicurezza economica sarà soddisfatta meno dallo stato e più dalle forme private di mercato<sup>6</sup>. Il maggiore affidamento sui meccanismi di mercato richiederà una più profonda consapevolezza dei rischi, ma anche dei vantaggi che lo stesso mercato può offrire. In questo quadro, una più attenta valutazione dei processi di formazione del risparmio previdenziale, sia nella forma pubblica della ripartizione, sia in quella privata della capitalizzazione, appare un requisito essenziale per abbandonare la diffusa concezione secondo cui la pensione è un “diritto che viene dallo Stato”. Lo stato – cioè la collettività – deve certamente salvaguardare i suoi cittadini più sfortunati, di entrambi i generi e di tutte le età, ma deve anche incentivarli, da giovani, a effettuare scelte lungimiranti, magari abbandonando almeno in parte la logica “paternalistica” di decidere in loro vece. Ciò vale anche per le donne, il cui futuro previdenziale dipenderà molto di più dalla partecipazione attiva e diretta al lavoro e alla previdenza, sia pubblica sia privata, che dalla benevolenza di

---

<sup>6</sup> Ovviamente, ciò nulla toglie all'importanza delle forme di solidarietà di “terzo settore”, nelle quali le donne saranno al tempo stesso protagoniste e beneficiarie.

qualche politico incline a compensare le donne degli ostacoli che ancora si frappongono, anche nelle nostre economie avanzate, a una egualitaria distribuzione delle opportunità.

## **Bibliografia**

- Borella, M. (2001) *Social Security Systems and the Distribution of Income: An Application to the Italian Case*, CeRP Working Paper, n. 8/01.
- Brugiavini, A. e Fornero, E. (2001) "Pension Provision in Italy", in: Richard Disney and Paul Johnson Eds., *Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries*, Edward Elgar, London 2001.
- Commissione ministeriale per la valutazione degli effetti della legge n. 335/95 e successivi provvedimenti (2001) *Verifica del sistema previdenziale ai sensi della legge 335/95 e successivi provvedimenti, nell'ottica della competitività, dello sviluppo e dell'equità*, Relazione finale, settembre 2001, Roma.
- COVIP (2001) *I fondi pensione in Italia, principali dati e indicatori*, 10 aprile 2001, Roma.
- Fornero, E. (1999) *L'economia dei fondi pensione*, Bologna, il Mulino.
- Fornero, E. e Castellino, O. (a cura di) (2001) *La riforma del sistema previdenziale italiano*, Bologna, il Mulino.

## TABELLE

Tabella 1. Numero di donne pensionate per classe di età e tipo di pensione – Anno 1999 (percentuali relative al totale dei pensionati)

Età	<i>Beneficiarie di 1 solo tipo pensione</i>						<i>Beneficiarie di 2 tipi di pensioni</i>						
	Vecchiaia		Invalidità		Superstiti		Età	Vecchiaia+Invalidità		Vecchiaia+Superstiti		Superstiti+Invalidità	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%		Numero	%	Numero	%	Numero	%
Meno di 5	-	-	-	-	1383	49.6	Meno di 5	-	-	-	-	-	-
5 - 9	-	-	-	-	6429	48.7	5 - 9	-	-	-	-	-	-
10 - 14	-	-	-	-	16217	49.2	10 - 14	-	-	-	-	-	-
15 - 19	-	-	-	-	24794	49.6	15 - 19	-	-	-	-	-	-
20 - 24	-	-	23	21.1	12103	55.1	20 - 24	-	-	-	-	-	-
25 - 29	-	-	339	31.9	2329	65.1	25 - 29	-	-	-	-	-	-
30 - 34	-	-	1280	32.1	5575	85.0	30 - 34	-	-	-	-	15	71.4
35 - 39	-	-	3213	34.7	13778	86.1	35 - 39	-	-	-	-	53	55.2
40 - 44	8253	65.1	6655	37.2	27046	87.4	40 - 44	9	27.3	92	89.3	149	57.5
45 - 49	51052	59.0	14031	39.6	50915	87.9	45 - 49	39	32.8	952	87.3	582	66.8
50 - 54	139238	38.3	30707	40.7	94515	89.6	50 - 54	88	23.3	6219	77.2	2092	76.2
55 - 59	333971	33.9	50632	43.1	132984	92.9	55 - 59	271	28.2	31700	78.7	5625	81.8
60 - 64	824341	47.5	63260	36.6	136705	93.1	60 - 64	474	17.9	145084	88.7	13256	81.3
65 - 69	675431	38.4	110985	50.9	189933	97.9	65 - 69	897	16.5	217031	86.0	38782	88.2
70 - 74	465201	35.8	157247	51.2	236290	98.6	70 - 74	1359	18.1	248993	85.0	92804	88.5
75 - 79	268634	33.0	158943	51.3	252763	98.9	75 - 79	1446	18.3	235213	84.2	161461	88.9
80 - 84	83556	30.8	66145	47.7	147199	99.0	80 - 84	631	17.2	111833	82.7	111185	87.0
85 - 89	56659	32.2	42152	47.0	132248	98.7	85 - 89	397	18.1	98232	79.6	95745	83.2
90 - 94	18586	39.6	11898	54.6	46304	98.3	90 - 94	145	25.9	31023	77.1	25783	79.7
95 e più	4092	48.3	2135	68.8	9986	95.2	95 e più	32	37.2	4967	78.0	2959	81.3
Non ripartibili	326	16.7	72	57.1	336	90.8	Non ripartibili	7	53.8	7	70.0	-	-
<b>Totale</b>	<b>2929340</b>	<b>38.7</b>	<b>719717</b>	<b>47.3</b>	<b>1539832</b>	<b>92.7</b>	<b>Totale</b>	<b>5795</b>	<b>18.4</b>	<b>1131346</b>	<b>84.2</b>	<b>550492</b>	<b>86.5</b>

Fonte: "I beneficiari delle prestazioni pensionistiche", INPS-ISTAT, 2001.

Nota: la colonna “vecchiaia” include le pensioni di anzianità.

Tabella 2. Importo medio pensioni per classe d'età e tipo di pensione – Anno 1999 (in migliaia di lire)

Età	<i>Beneficiarie di 1 solo tipo di pensione</i>						<i>Beneficiarie di 2 tipi di pensioni</i>						
	Vecchiaia		Invalidità		Superstiti		Età	Vecchiaia+Invalidità		Vecchiaia+Superstiti		Superstiti+Invalidità	
	Media Donne	Media Totale	Media Donne	Media Totale	Media Donne	Media Totale		Media Donne	Media Totale	Media Donne	Media Totale	Media Donne	Media Totale
Meno di 5	-	-	-	-	5001	4962	Meno di 5	-	-	-	-	-	-
5 - 9	-	-	-	-	4989	4990	5 - 9	-	-	-	-	-	-
10 - 14	-	-	-	-	4928	4945	10 - 14	-	-	-	-	-	-
15 - 19	-	-	-	-	5021	5035	15 - 19	-	-	-	-	-	-
20 - 24	-	-	8722	7910	6690	6864	20 - 24	-	-	-	-	-	-
25 - 29	-	-	7937	8608	8606	8366	25 - 29	-	-	-	-	-	-
30 - 34	-	-	8764	9575	9933	9615	30 - 34	-	-	-	-	18030	17399
35 - 39	-	-	9605	10882	10880	10575	35 - 39	-	-	-	-	19229	19850
40 - 44	16275	21287	10256	11929	11685	11381	40 - 44	57844	47190	29511	30280	19469	19356
45 - 49	18877	25319	10724	12929	12382	12080	45 - 49	47022	49059	33869	34993	20023	19876
50 - 54	23204	29041	10647	13514	13043	12741	50 - 54	42390	45299	36810	37613	20193	20451
55 - 59	21570	28257	10138	12889	13605	13374	55 - 59	29418	40653	33449	34484	19818	20083
60 - 64	14681	22964	10007	12281	14596	14306	60 - 64	25812	35760	25692	26890	19094	19321
65 - 69	14274	21028	10171	11686	15122	15052	65 - 69	24851	29392	24896	25733	19038	19109
70 - 74	15114	21455	10194	11644	15434	15387	70 - 74	26405	31363	25063	25786	18532	18598
75 - 79	15873	22166	10039	11515	15852	15812	75 - 79	26369	32457	25138	26015	17904	18020
80 - 84	16410	22268	9918	11358	16225	16192	80 - 84	23873	32211	25024	25898	17117	17242
85 - 89	16157	21599	9951	10991	16151	16117	85 - 89	21582	31119	24048	24838	16503	16587
90 - 94	16708	20853	10032	10582	16047	15983	90 - 94	21666	30825	24076	24519	16397	16327
95 e più	17898	19812	9793	10196	16251	16286	95 e più	21383	29678	25530	25437	16267	16126
Non ripartibili	16877	19696	12203	11923	10778	10887	Non ripartibili	37356	40687	33194	30731	-	-
<b>Totale</b>	<b>16129</b>	<b>23099</b>	<b>10116</b>	<b>11823</b>	<b>14607</b>	<b>14123</b>	<b>Totale</b>	<b>25939</b>	<b>32273</b>	<b>25318</b>	<b>26182</b>	<b>17668</b>	<b>17748</b>

Fonte: “I beneficiari delle prestazioni pensionistiche”, INPS-ISTAT, 2001.

Nota: la colonna “vecchiaia” include le pensioni di anzianità.

Tabella 3. Distribuzione del reddito dei pensionati per tipologia familiare e classe d'età

Età	55-59	60-64	65-69	70-74	75+	Totale
<b>COPPIE</b>						
Mediana	25338	25771	23316	22954	20712	23684
90 Percentile	46345	53210	48348	45898	35506	48049
10 Percentile	13102	13071	13511	14293	14187	13511
90/10	3.54	4.07	3.58	3.21	2.50	3.56
<b>Uomini Singoli</b>						
Mediana	15817	20352	17327	15790	14507	16219
90 Percentile	27341	43079	34385	34438	29923	34876
10 Percentile	8274	9458	8904	8668	8162	8516
90/10	3.30	4.55	3.86	3.97	3.67	4.10
<b>Donne Singole</b>						
Mediana	16206	14739	14115	13404	12409	13759
90 Percentile	30308	31129	27129	24100	23280	26826
10 Percentile	8107	7783	7929	7906	7686	7831
90/10	3.74	4.00	3.42	3.05	3.03	3.43

Fonte: Brugiavini e Fornero (2001).

Nota: Campione costruito utilizzando i dati della Banca d'Italia (Indagine sui Bilanci delle Famiglie Italiane), anni 1989, 1991, 1993 e 1995. Valori espressi in migliaia di lire, prezzi 1994.

Tabella 4. Distribuzione del reddito per tipologia familiare

Gruppo	Mediana	90 Perc	10 Perc	90/10
Coppie senza figli, capof. 40+	33395	69246	17668	3.9
Coppie senza figli, capof. 40-	41485	67437	20629	3.3
Coppie con figli	33751	66213	18266	3.6
Genitori soli	22469	39031	8444	4.6
Uomini soli senza figli, 40-	25148	48384	13802	3.5
Uomini soli senza figli, 40+	25299	52259	13286	3.9
Donne sole senza figli, 40-	23419	37481	11526	3.3
Donne sole senza figli, 40+	20988	38078	7985	4.8

Fonte: Brugiavini e Fornero (2001).

Nota: Vedi nota precedente.

Tabella 5. Popolazione occupata per genere e classe d'età

classe di età	Uomini			Donne			Totale		
	Occupati % su forza l.	Forza Lavoro % su pop.	Totale Pop. (migliaia)	Occupati % su forza l.	Forza Lavoro % su pop.	Totale Pop. (migliaia)	Occupati % su forza l.	Forza Lavoro % su pop.	Totale Pop. (migliaia)
fino a 14	-	0	4279	-	0	4041	-	0	8320
15-19	63.92	19.46	1624	52.21	14.61	1547	59.04	17.09	3171
20-24	72.63	58.75	1971	65.09	49.48	1928	69.22	54.17	3899
25-29	84.78	79.95	2244	77.42	61.27	2205	81.62	70.69	4449
30-34	91.77	93.82	2395	84.18	63.35	2344	88.75	78.75	4739
35-39	94.66	96.23	2199	87.93	61.90	2168	92.05	79.18	4367
40-44	95.87	96.03	1965	90.84	60.15	1960	93.93	78.11	3925
45-49	96.43	93.93	1878	92.86	52.56	1893	95.14	73.16	3771
50-54	96.43	81.32	1825	93.95	39.98	1861	95.60	60.44	3686
55-59	95.11	54.37	1694	94.29	23.57	1782	94.85	38.58	3476
60-64	95.77	31.35	1582	96.32	7.83	1736	95.89	19.05	3318
65-69	99.33	10.57	1410	93.88	2.95	1661	97.98	6.45	3071
70-74	100.00	4.48	1162	95.83	1.57	1531	98.68	2.82	2693
75+	95.00	2.65	1510	93.10	1.08	2679	94.20	1.65	4189
<b>totale 15-29</b>	<b>78.46</b>	<b>55.97</b>	<b>5839</b>	<b>70.53</b>	<b>44.56</b>	<b>5680</b>	<b>75.00</b>	<b>50.34</b>	<b>11519</b>
<b>totale 15-69</b>	<b>91.19</b>	<b>68.95</b>	<b>20787</b>	<b>84.25</b>	<b>42.12</b>	<b>21085</b>	<b>88.53</b>	<b>55.44</b>	<b>41872</b>
<b>totale</b>	<b>91.23</b>	<b>52.00</b>	<b>27738</b>	<b>84.31</b>	<b>30.45</b>	<b>29336</b>	<b>88.58</b>	<b>40.93</b>	<b>57074</b>

Fonte: Annuari ISTAT, "Forze di lavoro", 2000.

Tabella 6. Occupati per tipologia, genere e classe d'età (valori percentuali)

	Uomini			Donne			Totale		
	Classi di età			Classi di età			Classi di età		
	15-29	30-49	50+	15-29	30-49	50+	15-29	30-49	50+
<b>Totale Occupati</b>									
Tempo pieno	94.89	97.40	95.63	84.20	83.82	86.55	90.50	92.39	92.86
parziale	5.11	2.60	4.37	15.80	16.18	13.45	9.50	7.61	7.14
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<b>Lavoratori dipendenti</b>									
permanente	82.11	94.43	94.95	78.62	91.33	94.15	80.61	93.20	94.69
temporaneo	17.89	5.57	5.05	21.38	8.67	5.85	19.39	6.80	5.31
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fonte: Annuari ISTAT, "Forze di lavoro", 2000.

Tabella 7. Collaboratori Coordinati e Continuativi per genere e classe di età

Età	Uomini			Donne		
	Totale	%occupati uomini	%forza lavoro uomini	Totale	%occupati donne	%forza lavoro donne
<20	3365	1.67	1.06	4938	4.18	2.18
20-24	37541	4.46	3.24	51011	8.21	5.35
25-29	86460	5.68	4.82	101400	9.69	7.51
30-39	211446	5.20	4.85	167604	6.90	5.93
40-49	180811	5.15	4.95	93862	4.70	4.32
50-59	170500	7.39	7.09	63536	5.80	5.46
60+	82280	11.54	11.16	17337	7.64	7.28
<b>Totale</b>	<b>772403</b>	<b>5.87</b>	<b>5.35</b>	<b>499688</b>	<b>6.63</b>	<b>5.59</b>

Fonte: 1° rapporto sul lavoro “Parasubordinato”, INPS 2001 e Annuari ISTAT, “Forze di lavoro”, 2000.

Nota: I valori si riferiscono al 1999.