

WorkingPaper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Le prospettive evolutive della previdenza complementare

Un'opportunità per superare
anche il gap previdenziale di genere

Antonella Valeriani
*Commissario della COVIP**

Working Paper n. 5

*Le considerazioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere impegnativo per l'Autorità che rappresenta

ABSTRACT

Nel nostro Paese continua ad essere elevato il gap previdenziale di genere, tanto nel primo quanto nel secondo pilastro. Per affrontare seriamente il tema, non si può però prescindere dai vincoli di finanza pubblica, che impongono valutazioni rigorose sui livelli essenziali (anche previdenziali) da garantire; dalle proiezioni demografiche, che rendono l'incremento della natalità una drammatica emergenza anche ai fini della stabilità stessa del nostro sistema di welfare; dai profondi cambiamenti in atto nel mercato del lavoro, dove le carriere si caratterizzeranno sempre più per l'intermittenza e la discontinuità, con conseguente impatto sulla prestazione pensionistica attesa, stante l'applicazione del regime di calcolo contributivo. Il peso della spesa sociale sul bilancio dello Stato, condiziona le politiche di sviluppo del welfare nei prossimi anni. In tale contesto, il "secondo pilastro" sarà chiamato a giocare un ruolo sempre più significativo a tutela della persona nelle diverse fasi della sua vita. In particolare, la previdenza complementare potrà rappresentare una vera e propria "leva di governo", potendo contribuire alla copertura di un bisogno di protezione sociale sempre più sentito ma di difficile soluzione nel contesto dato di finanza pubblica.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- ❖ Nella previdenza obbligatoria si registra il permanere di un elevato differenziale di genere nella prestazione pensionistica attesa.
- ❖ Anche nella previdenza complementare è elevato il gender gap: il 61,1% degli aderenti sono uomini, a fronte del 38% delle donne.
- ❖ Il peso della spesa sociale sulla finanza pubblica condiziona lo sviluppo nel futuro di adeguate politiche sociali.
- ❖ Il secondo pilastro sarà chiamato a giocare un ruolo sempre più significativo, potendo essere una vera e propria "leva di governo" per la gestione dei crescenti bisogni di protezione delle persone.
- ❖ È necessario un "salto di paradigma": la previdenza di secondo pilastro può svolgere un ruolo non solo integrativo ma anche più opportunamente complementare alla pensione di base, agevolando quel bisogno di protezione difficilmente gestibile nel contesto dato di finanza pubblica.
- ❖ Le recenti iniziative intraprese con la legge di bilancio 2017 e le misure inserite nel DDL sulla concorrenza dimostrano le potenzialità del secondo pilastro.

IL MESSAGGIO

A venti anni dall'introduzione della previdenza complementare nel nostro ordinamento, occorre ora una manutenzione evolutiva. I profondi cambiamenti economici, demografici e sociali impongono oggi un salto di paradigma, potendo la dimensione sussidiaria del welfare rappresentare una vera e propria "leva di governo". Il secondo pilastro può infatti concorrere a fornire risposte alle emergenti esigenze di protezione sociale delle persone, difficilmente gestibili nel contesto dato di finanza pubblica. In particolare la previdenza di secondo pilastro può svolgere un ruolo non solo tradizionalmente "integrativo" dell'assegno pensionistico ma anche più opportunamente "complementare" alla pensione di primo pilastro, potendo agevolare la copertura di rilevanti bisogni, a partire da quello di una maggiore flessibilità all'accesso alla prestazione di base così come della copertura reddituale in caso di perdita del lavoro in età avanzata ma ancora non sufficiente per il raggiungimento della pensione obbligatoria.

La Commissione lavoro della Camera ha condotto di recente un'indagine conoscitiva sul gap previdenziale di genere¹, fotografando un Paese in cui sono ancora decisamente significativi i differenziali “uomo-donna”, sia con riguardo agli importi medi delle singole prestazioni sia in relazione al complessivo reddito pensionistico dei beneficiari. Come si evince dal documento, i *gap* registrati rappresentano, in buona sostanza, la trasposizione sul piano previdenziale delle differenze esistenti nel mondo del lavoro, in termini di accesso, mantenimento dell'occupazione, retribuzione percepita. Ciò, scontando le donne l'incidenza di periodi di astensione dal lavoro, l'intermittenza delle carriere e il maggior ricorso a forme di lavoro a tempo parziale, dovuti anche al maggior tempo dedicato ai lavori di cura e di assistenza all'infanzia e alla persona, ancora oggi incardinati principalmente sulla figura femminile.

È un tema delicato e complesso che merita di essere affrontato con particolare attenzione, avendo riguardo tanto ai vincoli di finanza pubblica, che impongono valutazioni rigorose sui livelli essenziali – previdenziali, sanitari e assistenziali – da garantire, quanto alla necessità di assicurare un sistema di *welfare*, sostenibile anche sul piano sociale, che sappia fornire risposte adeguate alle legittime aspettative delle persone, a partire dalla doverosa parità di trattamento nel mercato del lavoro e alla conseguente equiparazione sul piano della protezione pensionistica.

Nel rinviare all'indagine conoscitiva per una visione più completa del fenomeno, appare qui utile soffermarsi preliminarmente su alcuni dati di contesto, allargando il campo visivo al perimetro di gioco, per poi spingersi ad ipotizzare alcune proposte per il superamento del *gap* previdenziale, che tengano conto sia dei vincoli di bilancio, sia dei cambiamenti in atto nel mercato del lavoro.

Prendendo a prestito i dati della Ragioneria generale dello Stato sulla nota di aggiornamento al DEF 2016 (cfr. tabella 1, fonte RGS), balza all'evidenza un dato eloquente: nel 2060 gli ultra 65enni costituiranno circa il 60% in rapporto alla popolazione in età attiva (ossia alla popolazione 15-64 anni). L'aumento della speranza di vita combinato con il declino dei tassi di fertilità determinerà una progressiva alterazione della suddivisione della popolazione per classi di età, rovesciando così la “piramide” fra attivi e pensionati.

Le proiezioni demografiche riverbereranno i loro effetti non solo sulla spesa pensionistica ma anche sui costi per l'assistenza socio-sanitaria degli anziani, stante la crescita dei fenomeni di non autosufficienza e delle malattie parzialmente invalidanti, tipiche dell'età anziana. L'incidenza sul PIL della spesa per la c.d. *long term care* passerà, da qui al 2060, dall'1,8% al 2,8%.

¹ Il documento conclusivo dei lavori è reperibile all'indirizzo web della Camera dei Deputati: http://www.camera.it/leg17/1079?idLegislatura=17&tipologia=indag&sottotipologia=c11_pensionistici&anno=2016&mese=07&giorno=06&idCommissione=11&numero=0013&file=indice_stenografico#stenograficoCommissione.tit00030.

Tabella 1: ipotesi e risultati delle previsioni – Scenario nazionale base

		2010	2020	2030	2040	2050	2060
Quadro demografico Istat, ipotesi centrale ⁽¹⁾	Tasso di fecondità	1,5	1,5	1,5	1,5	1,6	1,6
	Speranza di vita						
	- maschi	79,3	80,9	82,5	83,8	85,0	85,9
	- femmine	84,3	85,9	87,5	88,8	89,9	90,8
	Saldo migratorio (mgl)	200	251	220	206	194	182
	Indice di dipendenza degli anziani ⁽²⁾	31,1	35,6	43,0	55,3	60,3	59,7
Quadro macroeconomico - Valori in %	Tasso di attività [15-64]						
	- maschi	73,1	73,2	75,5	77,5	77,8	77,6
	- femmine	51,1	55,6	60,0	62,4	62,9	62,8
	- totale	62,0	64,3	67,7	69,9	70,3	70,2
	Tasso di disoccupazione						
	- maschi	7,5	9,4	6,8	5,2	4,8	4,7
	- femmine	9,6	10,5	8,4	7,0	6,6	6,5
	- totale	8,4	9,9	7,5	6,0	5,6	5,5
	Tasso di occupazione [15-64]						
	- maschi	67,5	66,1	70,0	73,1	73,7	73,6
	- femmine	46,1	49,6	54,6	57,6	58,3	58,2
- totale	56,8	57,8	62,3	65,3	66,0	65,9	
Occupazione ⁽³⁾							
- maschi		0,0	0,7	0,0	-0,4	0,0	
- femmine		0,9	1,2	0,2	-0,3	0,0	
- totale		0,4	0,9	0,1	-0,3	0,0	
Produttività ⁽³⁾							
PIL reale ⁽³⁾							
			-0,2	0,9	1,5	1,6	1,5
			0,2	1,8	1,5	1,3	1,5
Risultato delle previsioni - Spesa in % del PIL	Pensioni [a]	14,8	15,4	15,0	15,4	15,0	13,7
	Sanità ⁽⁴⁾ [b]	7,1	6,6	7,1	7,6	7,9	8,0
	di cui componente LTC [c]	0,8	0,8	0,8	0,9	1,0	1,1
	LTC ⁽⁴⁾ [d]	1,8	1,8	1,9	2,1	2,5	2,8
	Totale [a]+[b]-[c]+[d]	22,9	23,0	23,2	24,2	24,4	23,4

(1) Fonte: Istat(2011), "Il futuro demografico del paese: previsioni regionali della popolazione residente al 2065". Le previsioni sono state "ricalibrate" sulla popolazione al 1° gennaio 2015, che costituisce l'anno base. Per tener conto delle indicazioni sulla riduzione della speranza di vita emerse dalle stime Istat per il 2015, si è provveduto ad incrementare la probabilità di morte in misura tale da ridurre il livello della speranza di vita di circa 3 mesi.

(2) Popolazione con almeno 65 anni su popolazione di età [15-64]. Valori in %.

(3) Percentuale di variazione media annua nel decennio precedente.

(4) Le previsioni scontano le ipotesi del reference scenario. La dinamicità dei profili è ottenuta attraverso l'applicazione della metodologia del death-related costs alla spesa ospedaliera e quella del dynamic equilibrium parziale alla spesa per le altre prestazioni sanitarie.

Partendo proprio da questi dati, appare chiara la ragione prima della fragilità del nostro sistema di welfare, esposto non solo alla maggiore domanda indotta dalle nuove insicurezze e dai maggiori bisogni di protezione ed assistenza, ma anche dall'allungamento della speranza di vita e dalla denatalità, fenomeni che rendono il riequilibrio demografico una drammatica emergenza.

Di qui l'esigenza prioritaria di una politica rivolta a favorire in primo luogo l'incremento della natalità, riconoscendo, anche grazie ad essa, il fondamentale ruolo sociale svolto dalla donna e il valore intrinseco della maternità, da considerarsi non già come un limite ma come acquisizione di capacità. Con ciò, operando quel necessario cambiamento culturale, prodromico alla riuscita di ogni politica di sviluppo.

Azioni concrete e opportunamente coordinate che si sostanzino in appropriati servizi di cura all'infanzia, unitamente a politiche fiscali di favore e di sostegno, anche reddituale, alla genitorialità dovrebbero essere poste alla base dell'iniziativa.

Una simile politica, oltre ad agevolare in via prospettica la sostenibilità stessa del nostro sistema di welfare, potrebbe contribuire al percorso di "parità uomo-donna" nel mondo del lavoro e, dunque, al miglioramento del *gap* previdenziale, laddove utilmente accompagnata da azioni concrete volte all'inserimento e, soprattutto, al mantenimento della donna nel mercato del lavoro, grazie a misure efficaci finalizzate ad un miglior bilanciamento fra i tempi di vita e di lavoro; alla diffusione di forme avanzate di flessibilità nell'uso delle prestazioni di welfare che agevolino l'adattamento delle diverse prestazioni (congedo obbligatorio e facoltativo, voucher baby-sitter, deduzioni, buoni nido, banca delle ore) alle diverse e mutevoli esigenze della singola lavoratrice e, non da ultimo, al superamento di quell'approccio – ancora largamente diffuso – che vede come preponderante il coinvolgimento della donna nella gestione del ménage familiare.

Tali azioni appaiono quanto mai urgenti se ci si spinge a guardare con attenzione i cambiamenti in atto nel mercato del lavoro, ancora affaticato dagli effetti indotti dalla profonda crisi economica e occupazionale attraversata, e già chiamato ad affrontare una nuova sfida, per taluni versi, ancora più significativa.

L'avvento delle nuove tecnologie cambierà l'organizzazione della produzione di beni e servizi e, quindi, il lavoro, con velocità e imprevedibilità senza precedenti. Il lavoro diventerà intermittente, agile, flessibile.

Il recente *World Economic Forum*, evocando le trasformazioni indotte dall'avvento delle nuove tecnologie, pone infatti l'attenzione su quella che definisce la "Quarta rivoluzione industriale" enumerando i pericoli ad essa sottesi, in mancanza di un'adeguata strategia che sappia governare il cambiamento: polarizzazione dei benefici professionali e reddituali su una esigua minoranza di lavoratori, aumento della disoccupazione, obsolescenza di professionalità e competenze, aggravamento del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, ampliamento del *gap* di genere.

Non è un caso che la RGS stimi elevato il differenziale "uomo-donna" nel "tasso di occupazione" anche nella proiezione al 2060 (73,6%, il tasso di occupazione maschile a fronte del 58,2% di quello femminile), con ciò anticipando di fatti il permanere o, peggio, l'aggravarsi del già marcato *gender gap* previdenziale.

È alla luce di tali evidenze che appare quanto mai urgente interrogarsi sugli effetti che tali cambiamenti avranno sul nostro sistema di welfare e se vi siano spazi effettivi per politiche di migliore protezione, specie delle fasce più deboli della popolazione, come le donne e i giovani, maggiormente esposti alle dinamiche deflative e ai mutamenti in corso.

Non vi è dubbio: una carriera lavorativa contraddistinta da andamenti saltuari e precari (come quella che ha caratterizzato sinora una parte consistente della platea femminile e che caratterizzerà sempre più il mercato del lavoro) lascerà un segno indelebile sul piano del trattamento di pensione, condizionato dal sinallagma fra contributi versati e prestazione attesa proprio del metodo di calcolo contributivo.

Di qui la necessità di un sistema di protezione sociale che, anche nella sua componente previdenziale, si sappia porre a sostegno della persona, sappia leggere i profondi cambiamenti in atto e sappia offrire garanzia, non solo di sostenibilità finanziaria, ma anche di sostenibilità sociale.

Guardando al contesto di finanza pubblica, appare evidente come le politiche di sviluppo del *Welfare* siano nei prossimi anni largamente condizionate dai vincoli di bilancio, stante la significativa incidenza della spesa sociale sul complesso della spesa pubblica.

Il DEF 2016 ci ricorda come, a fronte di una spesa pubblica pari a 828 miliardi, le prestazioni sociali in danaro – pensioni ed altre prestazioni – impattino per 333 miliardi e la spesa sanitaria per 112 miliardi; la somma delle due componenti rappresenta pertanto il 54% circa della spesa pubblica.

In considerazione del peso della spesa sociale sul complesso della spesa delle amministrazioni pubbliche, l'obiettivo di medio termine del pareggio di bilancio è destinato necessariamente a condizionare le politiche di sviluppo del welfare nei prossimi anni.

Rispetto al passato è, quindi, ipotizzabile nel futuro che un'aliquota sempre maggiore dei rischi connessi con i cambiamenti in corso possa riversarsi direttamente sull'individuo.

In una stagione di profonde incertezze, lo Stato non può comunque abdicare alle sue funzioni e, pertanto, non può esimersi dall'adempire uno dei suoi compiti basilari, che è quello di assicurare protezione sociale. Nel farlo, tuttavia, deve avere lo sguardo proiettato al futuro: governare il cambiamento; gestire le variabili, multiformi esigenze delle persone; ripensare i paradigmi del welfare; lasciare spazio alla dimensione sussidiaria. Ciò, avendo consapevolezza di quanto la materia previdenziale sia straordinariamente sensibile, influenzando le scelte di vita delle persone e la loro stagione di maggiore fragilità. Cambiamenti esagerati e repentini, oltre a mettere a dura prova la tenuta dello stesso tessuto sociale, possono infatti accelerare processi deflattivi, riducendo i consumi e gli investimenti. È il fenomeno che gli economisti chiamano "*overshooting*".

L'introduzione del metodo di calcolo contributivo ha senz'altro operato una razionalizzazione del sistema previdenziale, attraverso il contenimento, se non la definitiva stabilizzazione, della spesa, ma ha posto in drammatica evidenza il tema dell'adeguatezza della prestazione attesa, in presenza di carriere intermittenze e discontinue.

La crisi economica ed occupazionale che abbiamo attraversato in uno con i profondi cambiamenti della società che stiamo vivendo impongono ora un salto di paradigma: le politiche a favore dell'occupazione, specie delle categorie più deboli (come i giovani e le donne), debbono essere messe in sinergia, con un riordino del sistema pensionistico che abbia lo sguardo rivolto in avanti e cioè ad un modello che sia in grado di tutelare, al momento della quiescenza, il lavoro di oggi e di domani in tutte le sue peculiarità e differenze rispetto al passato.

D'altronde, l'incerta prospettiva pensionistica delle donne – ma anche dei giovani – non deriva tanto dalle regole di accreditamento dei contributi e dal meccanismo di calcolo della prestazione, quanto dalla loro condizione occupazionale precaria e saltuaria.

È nella gestione adeguata di tale problematicità che si giocherà la tenuta del sistema di protezione sociale, non potendo far leva, per i richiamati vincoli di bilancio, su un ulteriore aumento del debito pubblico: adeguate politiche attive, tese in primo luogo a

favorire l'accesso al mercato del lavoro o il reinserimento nello stesso; superamento del *gender gap* retributivo; misure adeguate per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; riconoscimento del ruolo sociale svolto dalla donna con la procreazione; agevolazione dei servizi di cura familiare; introduzione di elementi di flessibilità "in entrata" ed in "uscita" dal sistema previdenziale, ad oggi troppo resiliente alle esigenze mutevoli della persona nell'arco della sua vita.

Nella prospettiva di un mercato del lavoro che si caratterizzerà nel futuro sempre più per carriere professionali intermittenti e discontinue, un adeguato sistema previdenziale, tanto più perché organizzato in base al criterio contributivo, non potrà non farsi carico di assorbire le relative dinamiche, agevolando e rendendo flessibile il ricorso a misure e interventi di «facilitazione» e rafforzamento della posizione pensionistica individuale, grazie alla costituzione di un appropriato montante contributivo e quindi di un'adeguata prestazione previdenziale (a partire da contributi volontari e dal riscatto dei periodi di studio). Ciò, contemperando quanto più possibile le esigenze di finanza pubblica con quelle della persona, nella crescente complessità della vita, non solo lavorativa.

A questa diversa realtà dovrà adeguarsi il nuovo diritto del lavoro e lo stesso sistema previdenziale, unitamente alle relazioni industriali che saranno sempre più chiamate, in sussidiarietà, a rafforzare gli strumenti di protezione e sicurezza sociale dei lavoratori.

Il welfare dovrà diventare il tessuto connettivo, il terreno di riunificazione di una realtà complessa e articolata, agevolando anche lo sviluppo di forme di autotutela e di solidarietà di gruppo, dando così piena attuazione al principio di sussidiarietà, espressamente richiamato dalla nostra carta costituzionale.

È in questo contesto che il "secondo pilastro" sarà chiamato a giocare un ruolo sempre più significativo a protezione e tutela della persona nelle diverse fasi della sua vita.

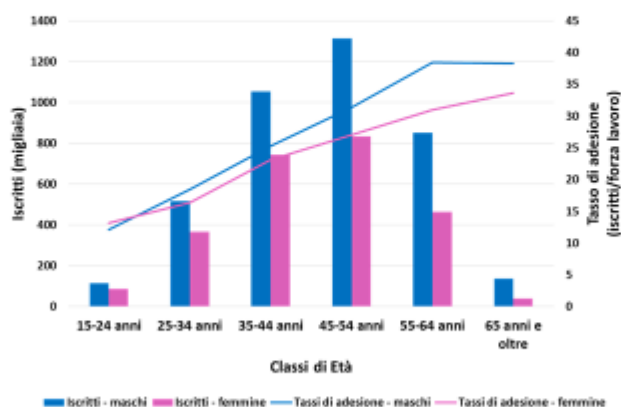
* * *

Deve premettersi che le differenze di genere che si verificano sul piano occupazionale e su quello previdenziale di primo pilastro, si perpetuano, purtroppo, anche nei trattamenti pensionistici di secondo pilastro.

Il *gap* retributivo, ancor più in un sistema di calcolo contributivo, si traduce in un *gap* previdenziale che rende le donne, rispetto agli uomini, più esposte al rischio di avere redditi non adeguati nella vecchiaia e più bisognose di un supporto al reddito nell'età della pensione. Paradossalmente, proprio i soggetti a cui la pensione complementare più gioverebbe sono coloro che incontrano maggiori difficoltà nel costruirla.

I dati più recenti a disposizione della COVIP mostrano come le adesioni in Italia abbiano oggi superato i 7,2 milioni. Si tratta del 29,6% della forza lavoro e il 33% degli occupati. Sono dati significativi ma ancora non pienamente soddisfacenti. Se si guarda poi al tasso di partecipazione in relazione al genere sulla forza lavoro, i dati mostrano come quello degli uomini sia pari al 27,2% della forza lavoro maschile, a fronte di quello femminile pari al 23,5 %.

Fondi pensione Iscritti e tassi di adesione per età e genere



6

Il grafico (fonte: dati COVIP) mostra fra l'altro come in tutte le classi di età la partecipazione femminile sia largamente inferiore a quella maschile, sia in valore assoluto che in relazione alla forza lavoro. Se si guarda alla distribuzione per genere della platea degli aderenti, il *gap* emerge ancora più evidente: il 61,1% sono uomini; solo il 38,9 % sono donne.

Il grafico successivo mostra la distribuzione degli iscritti per condizione professionale, evidenziando un divario di genere ancora maggiore nel lavoro autonomo (fonte: dati COVIP).

Distribuzione degli iscritti per condizione professionale, classi di età e sesso

(dati di fine 2014; valori percentuali; età media in anni)

Classi di età	Lavoratori autonomi			Lavoratori dipendenti			Totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
inferiore a 25	1,3	2,1	1,5	1,7	1,5	1,6	2,9	3,5	3,1
tra 25 e 34	7,9	10,0	8,5	14,2	15,1	14,5	13,0	14,4	13,5
tra 35 e 44	24,1	26,8	25,0	28,1	31,5	29,4	26,4	29,3	27,6
tra 45 e 54	34,2	34,3	34,3	33,9	33,9	33,9	32,9	32,9	32,9
tra 55 e 64	25,3	22,9	24,6	20,3	17,2	19,1	21,3	18,3	20,2
65 e oltre	7,1	3,9	6,1	1,8	0,8	1,4	3,5	1,5	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Per memoria:									
Composizione per sesso	69,3	30,7	100,0	60,6	39,4	100,0	61,1	38,9	100,0
Età media	49,0	47,2	48,4	45,7	44,7	45,3	46,2	44,7	45,6

8

Soffermandosi poi sulla distribuzione degli iscritti per condizione professionale e area geografica, emerge evidente (cfr. grafico successivo; fonte: dati COVIP) come sussista un *gap* anche nell'articolazione territoriale, con le lavoratrici del centro-sud che stentano oltremodo ad avvicinarsi alla previdenza complementare.

Distribuzione degli iscritti per condizione professionale, regione e sesso

(dati di fine 2014; valori percentuali; età media in anni)

Regione/ Area geografica	Lavoratori autonomi			Lavoratori dipendenti			Totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	7,9	6,9	8,2	8,7	9,4	9,0	8,8	9,3	9,0
Valle d'Aosta	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5	0,4	0,3	0,5	0,4
Lombardia	17,7	17,8	17,8	23,2	23,0	23,1	21,9	21,7	21,8
Liguria	3,2	4,0	3,5	2,5	2,5	2,5	2,7	2,8	2,7
Nord occidentale	29,2	31,6	30,7	34,7	35,5	35,0	33,5	34,2	33,8
Veneto	9,4	8,9	9,3	10,6	10,6	10,6	10,1	10,0	10,1
Trentino-Alto Adige	2,1	1,9	2,0	3,4	4,5	3,9	3,1	4,0	3,5
Friuli-Venezia Giulia	2,3	2,6	2,4	2,5	2,7	2,6	2,5	2,6	2,5
Emilia-Romagna	9,3	9,7	9,4	8,5	9,7	9,0	8,4	9,1	8,7
Nord orientale	23,2	23,1	23,1	25,6	27,5	26,6	24,1	25,7	24,8
Toscana	9,8	10,5	10,0	8,8	7,6	7,1	7,4	8,0	7,6
Umbria	2,0	2,1	2,1	1,5	1,4	1,4	1,7	1,6	1,6
Marche	3,5	3,4	3,5	2,5	2,7	2,6	2,7	2,8	2,8
Lazio	7,2	8,1	7,5	9,1	9,0	9,1	8,8	9,0	8,9
Centro	22,5	24,6	23,6	19,9	20,7	20,2	20,7	21,3	20,9
Abruzzo	1,8	1,9	1,8	1,8	1,7	1,8	1,9	1,9	1,9
Molise	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Campania	8,9	9,3	9,4	8,2	3,7	4,0	5,7	4,4	5,2
Puglia	5,7	4,7	5,4	4,1	3,0	3,7	4,5	3,6	4,2
Basilicata	0,9	0,9	0,9	0,7	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7
Calabria	2,7	2,3	2,6	1,4	1,3	1,4	1,7	1,7	1,7
Sicilia	5,0	4,2	4,6	5,0	4,0	4,5	5,1	4,2	4,7
Sardegna	1,7	2,0	1,8	1,6	1,6	1,7	1,7	1,7	1,7
Meridionale e insulare	25,2	21,9	24,1	20,3	16,3	18,7	21,7	18,7	20,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

10

Le cause delle differenze di genere nel secondo pilastro vanno ricercate principalmente nelle differenze presenti nel mercato del lavoro. Minori tassi di occupazione, più frequenti interruzioni di carriera, profili retributivi più bassi e meno dinamici, maggiore ricorso al part-time e maggiore presenza delle donne nei rapporti di lavoro a tempo determinato, sono tutti fattori che incidono sull'effettiva possibilità per le donne di aderire alla previdenza complementare e, per coloro le quali aderiscono, di contribuire in modo pieno e continuativo.

Nella previdenza complementare, basata sul meccanismo finanziario della capitalizzazione, la posizione individuale dipende dall'importo dei contributi versati alla forma pensionistica complementare e dalla durata del periodo di versamento, oltre che dai rendimenti ottenuti sui mercati finanziari. È evidente dunque che le caratteristiche medie delle carriere lavorative femminili si ripercuotono anche sull'entità dei montanti individuali accumulati dalle iscritte e, quindi, sulle rendite loro spettanti.

Come intervenire allora? È evidente che il potenziamento delle politiche volte a migliorare l'occupazione femminile in termini qualitativi e quantitativi, la costruzione di un efficace sistema di servizi sociali e assistenziali per l'infanzia e per le persone non autosufficienti, l'implementazione di adeguate misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, avrebbero l'effetto di ridurre il differenziale di genere non solo a livello occupazionale e retributivo, ma anche per quanto concerne l'adesione alla previdenza complementare e il relativo livello delle prestazioni pensionistiche attese.

Si tratta dunque di iniziative che “a cascata” ripercuoterebbero i loro effetti positivi non solo sul primo ma anche sul secondo pilastro previdenziale, il cui ruolo “sussidiario” sarebbe per le donne particolarmente importante, viste, fra l'altro, le rigidità introdotte dalla Riforma del 2012, che ha previsto – come noto – un consistente innalzamento dei requisiti anagrafici e di contribuzione per l'accesso delle donne al pensionamento.

Tenuto conto dello sviluppo del mercato del lavoro e delle situazioni di disagio che in talune circostanze si possono verificare per la perdita del lavoro in età anziana, ma non ancora non sufficiente per conseguire il trattamento pensionistico di base, la previdenza complementare potrebbe infatti contribuire ad agevolare la copertura di un bisogno di protezione sociale sempre più sentito ma di difficile soluzione nel contesto dato di finanza pubblica.

In questa direzione si muovono le più recenti iniziative legislative che prevedono istituti finalizzati a rendere flessibile l'accesso alla prestazione pensionistica complementare ai soggetti che si vengano a trovare in situazioni di disagio, al fine di accompagnarli redditualmente sino al momento della percezione della pensione di base, attenuandone così le difficoltà.

In particolare, la RITA, introdotta in via sperimentale dalla legge di bilancio 2017, facendo leva sul risparmio previdenziale privato, consente di utilizzare la posizione individuale accumulata come rendita temporanea fino al raggiungimento della pensione di base, per coloro che abbiano cessato il rapporto di lavoro e che abbiano maturato specifici requisiti anagrafici e contributivi (63 anni di età, distanza dalla pensione di vecchiaia non superiore a 3 anni e 7 mesi e aver maturato almeno 20 anni di contributi nel regime obbligatorio).

La misura inserita invece nel disegno di legge annuale sulla concorrenza (ancora all'esame del Senato) prevede una misura di carattere strutturale che consentirebbe in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per almeno 24 mesi, di usufruire della propria posizione individuale accumulata come rendita temporanea fino al raggiungimento della pensione di base. L'elemento qualificante di

tale misura è che l'accompagnamento potrebbe essere richiesto con un anticipo maggiore rispetto alla RITA, ossia 5 anni, ampliabile (da parte delle stesse forme pensionistiche complementari) fino a 10 anni dal pensionamento di base; con ciò agevolando ulteriormente la relativa protezione.

Va evidenziato che la funzione di supporto reddituale svolta dai due istituti assume una valenza particolare per le donne, considerato proprio il ricordato innalzamento dei requisiti anagrafici previsto dalla riforma Fornero per accedere al trattamento pensionistico di vecchiaia, requisiti che, come è noto, nell'anno 2018, saranno equiparati a quelli previsti per gli uomini (66 anni e 7 mesi).

Proprio in ragione del ruolo che la previdenza complementare potrebbe giocare in futuro quale "leva di governo" a protezione dai nuovi bisogni sociali, che sarebbe importante che la stessa venisse all'attenzione del legislatore in chiave organica, affinché potessero essere valutate iniziative volte, da un lato, a favorire lo sviluppo delle adesioni (soprattutto per quelle categorie – come le donne – che sinora hanno tardato ad avvicinarsi), anche mutuando le esperienze di altri Paesi che stanno dando buoni risultati e rafforzando le iniziative di diffusione della cultura previdenziale; dall'altro, a realizzare una manutenzione evolutiva della previdenza di secondo pilastro, in modo da adeguarla all'evolversi delle esigenze e dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando non solo il ruolo tradizionale sinora svolto, di carattere più specificamente "integrativo" dell'assegno di pensione, ma anche più opportunamente "complementare" al primo pilastro.

In quest'ottica, il legislatore potrebbe ipotizzare, a determinate condizioni ed entro specifici limiti, anche la possibilità di spostare parte delle risorse accantonate nel pilastro privato al pilastro pubblico per il tramite di versamenti volontari, al fine di colmare buchi contributivi e agevolare il raggiungimento dei requisiti minimi per l'accesso al pensionamento di base. Con ciò valorizzando quella "flessibilità" di utilizzo di parte delle risorse accantonate, già prevista in parte dall'ordinamento, per la quale, stante la rilevanza dello scopo comunque connesso al raggiungimento della tutela previdenziale, lo Stato potrebbe ipotizzare forme di ulteriore agevolazione fiscale.

Più precisamente, prevedendo l'ordinamento già la possibilità di richiedere l'anticipazione del 30% del montante accumulato per motivi personali, applicando l'aliquota separata del 23%, il legislatore potrebbe valutare, in caso di uso di parte delle risorse per versamenti volontari al pilastro pubblico, l'applicazione dell'aliquota del 15%, prevista già, a normativa vigente, per le anticipazioni richieste per spese sanitarie connesse a gravi interventi ovvero applicata alla rendita previdenziale erogata dal fondo.

Sotto altro profilo, pur riconoscendosi l'importanza primaria di misure che, riducendo il divario di genere nel mercato del lavoro, avrebbero l'effetto di ridurlo anche nel secondo pilastro previdenziale, le parti sociali, in sede di contrattazione collettiva, anche di secondo livello, potrebbero valutare l'opportunità di introdurre misure di tipo compensativo che intervengano sul piano della contribuzione alla previdenza complementare (ovvero alla previdenza di base), valorizzando il lavoro di cura non retribuito, da collegarsi in ipotesi ad incrementi di produttività quanto alle ore lavorate.

Parimenti, potrebbero valutare l'introduzione, sempre a livello di contrattazione collettiva, di un criterio di calcolo in base al quale, anche nei periodi di congedo parentale, il versamento dei contributi del datore di lavoro alla previdenza complementare sia pieno e non rapportato alla minore retribuzione percepita.

* * *

Va da sé che, in questo contesto, un ruolo significativo per la riduzione del divario di genere dovrebbe essere svolto anche da una più appropriata educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale.

Va osservato, infatti, che secondo le rilevazioni ad oggi disponibili, il livello di alfabetizzazione finanziaria nel nostro Paese è ancora insoddisfacente, specie tra i giovani, le donne, gli individui che percepiscono redditi bassi. Un ampio divario si registra, inoltre, tra il nord e il sud Italia.

È oramai riconosciuto che l'alfabetizzazione finanziaria sia fondamentale per porre i cittadini nelle condizioni di compiere scelte economiche e finanziarie consapevoli, soprattutto in ambito previdenziale.

Questi risultati, se da un lato, giustificano un intervento pubblico volto ad assicurare un'ampia diffusione delle conoscenze di base in materia di educazione finanziaria e previdenziale, dall'altro impongono una riflessione sulle necessità formative di alcune specifiche fasce della popolazione (ad iniziare dalle donne e dai giovani), meritevoli di dedicata tutela.

La COVIP, nell'ambito della propria attività istituzionale, ha da tempo posto in essere diverse iniziative volte a promuovere una maggiore consapevolezza in materia pensionistica, puntando a fornire elementi di informazione e valutazione utili per le decisioni personali.

Recentemente ha avviato una collaborazione anche con le altre Autorità di vigilanza finanziaria (Banca d'Italia, CONSOB e IVASS) per sviluppare iniziative comuni, in linea con le prassi già diffuse a livello internazionale.

In questo ambito ci si augura che la recente iniziativa assunta con il decreto-legge n. 237/2016 finalizzata all'adozione di una "Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale" – alla cui attuazione saranno chiamati, oltre alle Autorità di settore anche gli stessi operatori pubblici e privati – possa produrre gli auspicati effetti, sviluppando la capacità delle persone di compiere per tempo le più opportune scelte previdenziali e, dunque, costruire, anche in via sussidiaria, un percorso di adeguata tutela.