

Le tutele previdenziali in una prospettiva di genere

giovedì 25 gennaio 2024

Sala delle Colonne, Palazzo Civico
Piazza Palazzo di Città 1 - Torino

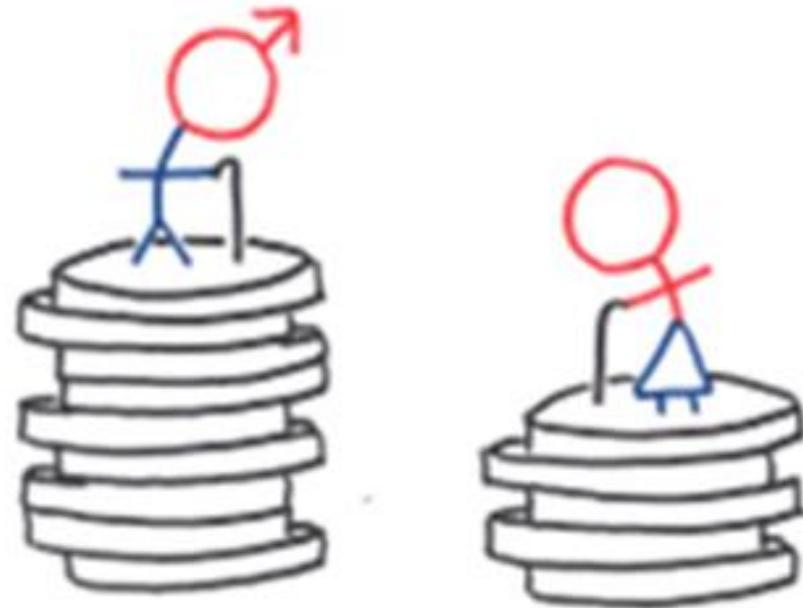
PROF.SSA MARIAPAOLA AIMO

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA- UNIVERSITÀ DI TORINO

Perché esiste un problema pensionistico femminile?

Dal *gender gap* occupazionale e retributivo al *gender gap* pensionistico: un «effetto specchio» deformato

1) Il sistema di calcolo contributivo delle pensioni lega più strettamente la prestazione pensionistica ai contributi versati (criterio meritocratico)



1) 3 variabili che incidono negativamente sul montante contributivo delle donne

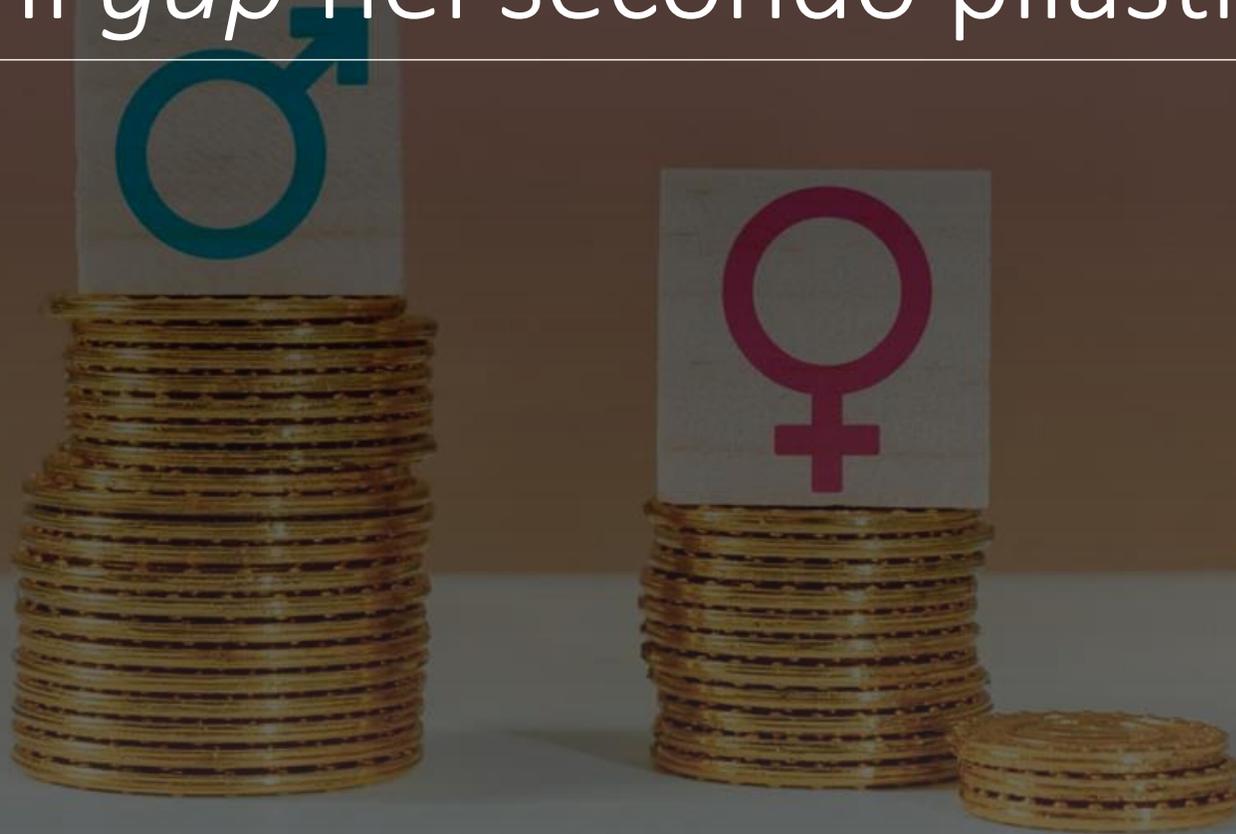
- 1) **retribuzioni inferiori** = montante contributivo inferiore
- 2) **percorsi professionali discontinui e intermittenti** e maggior ricorso al **part-time** = montante contributivo inferiore e minore anzianità contributiva
 - ✓ meccanismo di riproporzionamento dei contributi accreditati in caso di mancato superamento di soglie retributive minime settimanali → allungamento del periodo necessario per la maturazione del diritto alla pensione
- 3) carenza di strumenti adeguati di sostegno della posizione contributiva in relazione al **tempo non lavorato** (tempo di cura)
 - a) limiti all'accredito della contribuzione figurativa in situazioni di sospensione del rapporto di lavoro
 - b) vuoto di protezione di chi assiste familiari disabili ma non ha un rapporto di lavoro
 - ➡ L'occasione persa dell'attuazione della direttiva n. 1158/2019 sul *work-life balance*

II) dal diritto ad una prestazione *che sia adeguata* al diritto alla prestazione *solo se è adeguata* (C. Cester)

2 misure interconnesse:

1. per i pensionati solo contributivi è venuto meno il meccanismo di integrazione al minimo della pensione
2. fissazione di “importi soglia” = requisiti di importo minimo della futura pensione
 - ✓ prima dell’ultima legge di bilancio:
 - conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia a condizione che l’importo lordo mensile della pensione sia almeno pari a 1,5 volte l’assegno sociale
 - conseguimento del diritto alla pensione anticipata a condizione che l’importo lordo mensile della pensione sia almeno pari a 2,8 volte l’assegno sociale

III) Il *gap* nel secondo pilastro



differenza tra donne e uomini anche nella capacità di gestione del risparmio e nella possibilità di aderire alla previdenza complementare

le vie percorse dal legislatore previdenziale

1. Dalla differenziazione dell'età pensionabile alla completa parificazione
 - ✓ CGUE 13 novembre 2008, causa C-46/07, *Commissione delle Comunità europee contro Repubblica italiana*
2. Misure specificamente destinate alle donne: «opzione donna»
 - ✓ L'esclusione del genere maschile è giustificata?
3. La fissazione di soglie economiche
 - ✓ Possono configurare una discriminazione indiretta di genere?
 - ✓ “Una bomba a orologeria innescata sulle future pensioni” (O. Bonardi)
4. Il cantiere previdenziale post-Fornero:
 - ✓ correttivi marginali e insufficienti
 - ✓ Legge di Bilancio per il 2024 (L. n. 213/23): aggiustamenti sugli importi-soglia, sgravi contributivi per le lavoratrici madri

Quali prospettive di cambiamento?

- necessità di revisione strutturale della normativa in direzione solidaristica e redistributiva
 - con un approccio di genere neutro accompagnato da un'analisi dell'impatto di genere dei provvedimenti previdenziali *gender blind*
- un esempio: la proposta di una “*pensione contributiva di garanzia*” (M. Raitano)
- l'attuazione, entro il 2026, della direttiva n. 2023/970 sulla trasparenza retributiva come fattore di cambiamento

M. Faioli, T. Nannicini (a cura di),
L'uguaglianza è una cosa seria. Come riformare pensioni e welfare, Bologna, il Mulino, 2023

