

# Senato della Repubblica

11<sup>a</sup> Commissione  
Lavoro, previdenza sociale

Schema di Decreto Legislativo n. 112 recante  
"Recepimento della direttiva 2006/54/CE riguardante  
l'Attuazione del principio delle Pari Opportunità e della  
Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di  
Occupazione e Impiego"

(Parere ai sensi degli articoli 1 e 9 della legge 7 luglio 2009, n. 88)

## **Audizione dell'AIAF**

Associazione Italiana degli Analisti Finanziari

Roma, 20 ottobre 2009

ore 15.00

## Premessa

Innanzitutto desideriamo ringraziare il Presidente e i Componenti della Commissione per l'opportunità concessa all'AIAF, l'Associazione Italiana degli Analisti Finanziari, di esporre il proprio punto di vista nonché di esprimere osservazioni e suggerimenti nell'ambito dello schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

La nostra Associazione è attiva dal 1971, non ha fini di lucro e ad essa aderiscono oltre 1.000 soci esclusivamente a titolo personale e non in quanto rappresentanti delle istituzioni pubbliche o private cui appartengono. Le attività e le esperienze professionali dei soci includono, in tutto o in parte, lo studio, l'analisi, la valutazione delle aziende e degli investimenti in strumenti e prodotti finanziari, la conoscenza, l'applicazione delle tecniche e l'utilizzo degli strumenti del mercato finanziario, la gestione di portafoglio di strumenti e prodotti finanziari, nonché la consulenza per investimenti in strumenti e prodotti finanziari.

L'Associazione persegue, tra i suoi scopi statutari, l'obiettivo di contribuire alla trasparenza ed efficienza dei mercati finanziari, nelle sedi e nei modi appropriati.

## L'AIAF e il tema della previdenza integrativa

Da circa due anni, l'AIAF ha costituito un proprio Gruppo di Lavoro interdisciplinare dedicato all'analisi della previdenza integrativa, coordinato dal Consigliere referente, Ingegnere Alfonso Scarano, e diretto dalla Dott.ssa Laura Vitale.

Nel luglio 2007, il Gruppo di lavoro ha prodotto e pubblicato il Quaderno AIAF n. 133 **"Prospettive della previdenza in Italia"**. Obiettivo del lavoro è stato quello di offrire in maniera pratica e operativa ai vari soggetti che operano nel mondo finanziario un'utile informativa e proporre alcune riflessioni nel merito di una tematica di alto impatto sociale e di grande importanza nel settore economico e finanziario.

Nel maggio 2008, la rivista dell'Associazione ha pubblicato un articolo dal titolo **"La discriminazione delle donne lavoratrici nella nuova previdenza integrativa"** curato da Laura Vitale, Tiziana Tafaro e Alfonso Scarano in cui si è focalizzato il tema della discriminazione femminile nella previdenza integrativa, nel particolare aspetto tecnico dell'utilizzo di tabelle attuariali differenziate tra uomini e donne nel momento della trasformazione in rendita del TFR accumulato.

Successivamente è stato organizzato il 2 aprile 2009 a Roma, congiuntamente con il Consiglio Nazionale degli Attuari, un seminario sul tema **"Donne e previdenza: focus sui coefficienti di trasformazione del capitale di rendita"**.

Desideriamo in questa sede presentare alcune proposte per garantire, nell'ambito della riforma del sistema previdenziale in Italia, il principio costituzionale della parità fra i sessi e la mutualità necessaria nelle modalità di calcolo della pensione integrativa. Faremo quindi riferimento agli articoli 30 e 30 bis dello schema di recepimento n. 112.

In estrema sintesi, riteniamo che, nell'attuale regime previsto per la pensione integrativa, le modalità di calcolo della rendita vitalizia al momento del pensionamento rappresentino una discriminazione a danno delle donne che può comportare un forte impatto sociale. Nel vigente sistema, le donne, avendo un'aspettativa di vita più lunga di quella degli uomini, riceveranno una rendita mensile d'importo sostanzialmente inferiore a quella di un uomo della stessa età e con pari contribuzione. Riteniamo, invece, che anche nel secondo pilastro del sistema previdenziale debba prevalere il principio della mutualità e che, pertanto, non si possano applicare sistemi a compartimenti stagni, uno per gli uomini ed uno per le donne. Per una serie di ragioni che saranno meglio illustrate in seguito, appare preferibile, invece, calcolare la rendita con tabelle attuariali che facciano riferimento all'insieme della popolazione, in maniera analoga a quanto previsto per la previdenza di base.

### **Parità tra donne e uomini - Principali evoluzioni del divario**

Il concetto di pari opportunità nel lavoro, inteso come dimensione infungibile della piena e attiva partecipazione delle donne alla vita economica e sociale del Paese, è stato interessato dal passaggio da forme di tutela formale e astratta a forme di tutela specificatamente mirate alla concreta rimozione delle disuguaglianze di fatto. Tutta la più recente produzione normativa – una volta tracciate le coordinate fondamentali della politica antidiscriminatoria – è decisamente influenzata dalla consapevolezza dell'insufficienza del principio di parità formale. Tale consapevolezza ha determinato un'evoluzione graduale dei concetti di discriminazione e parità, e, quindi, l'elaborazione di un nuovo corpo di norme giuridiche e di nuove tecniche istituzionali di intervento.

Secondo alcuni dati INPS, alla fine del 2008 l'età media effettiva di pensionamento di uomini e donne risultava pressoché identica, compresa tra i 60 ei 61 anni. Tuttavia, mentre gli uomini arrivano a questa età avendo versato in media 34/35 anni di contributi, la contribuzione delle donne non supera i 25/26 anni. La fragilità della condizione previdenziale delle donne è frutto in larga parte di una più tardiva, e talvolta intermittente, partecipazione delle stesse ad un mercato del lavoro caratterizzato, ancor oggi, da marcate differenze e da una asimmetria di genere nella distribuzione del lavoro familiare e di cura dei figli e degli anziani.

Nonostante si sia assistito negli ultimi anni ad una crescita dell'occupazione femminile, dovuta in larga misura alla diffusione del part-time, siamo ancora distanti dai tassi di occupazione femminile che si registrano in ambito europeo e ancor più dal raggiungimento, entro il 2010, dell'obiettivo del 60% di partecipazione femminile al mercato del lavoro fissato dall'agenda di Lisbona.

Negli ultimi anni, l'evoluzione del mercato del lavoro e l'espansione del ricorso a tipologie di lavoro flessibile se, da un lato, hanno offerto ai lavoratori e alle lavoratrici, ulteriori possibilità di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, dall'altro ha posto (e pone) l'esigenza di garantire livelli di tutela uniformi per le lavoratrici. Le pensionate di domani raccoglieranno anche i frutti di un mercato del lavoro post-fordista, in uno scenario globalizzato che sul terreno della continuità e della tutela dei diritti appare oggi più fragile e più discontinuo, più precario rispetto al passato. Le debolezze croniche del lavoro femminile determinano una condizione critica delle donne nel mondo della previdenza. Bisogna tenerne conto, mettendo in campo strumenti che riducano le disparità tra i sessi, in particolare il profondo *gap* tra uomini e donne relativo all'importo delle pensioni.

Lo schema di decreto legislativo in discussione ben prevede al punto 3) dell'art. 1) che il principio della parità non osta all'adozione di misure che stabiliscono vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Tuttavia, il divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive di cui all'art. 30-bis risulta allo stato ancora temperato nel punto in cui consente forme di trattamento diversificate a seconda del sesso, tenuto conto di elementi di calcolo attuariale differenti per uomini e donne, legati alla maggiore longevità di queste ultime.

Il perdurare di tale differenziazione, premesso il ruolo fondamentale della previdenza integrativa nell'attuale panorama della sicurezza sociale del nostro Paese e tenuto conto degli elementi di criticità nella vita lavorativa delle donne che è caratterizzata da un differenziale salariale sistemico, risulta essere contrario all'obbligo di graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale ed al divieto di discriminazione, di cui alla direttiva 2006/54/CE.

Non deve sottovalutarsi che il fattore sesso, quale discriminante nell'attuale architettura legislativa, crea soprattutto problemi di equità sociale. Nel nuovo contesto previdenziale, delineato anche dal d.lgs. 252/2005 che vede la devoluzione del TFR da parte del lavoratore al finanziamento del proprio trattamento pensionistico, si registra l'effetto che l'applicazione di meccanismi tipici delle assicurazioni private ha come diretta conseguenza che la pensione di una lavoratrice sia inferiore a quella di un lavoratore di pari grado e carriera.

## **La discriminazione nella previdenza femminile**

Nel triennio 1992-1995 e con i provvedimenti di tre Governi (Amato, Ciampi e Dini), è stato via via introdotto un cambiamento a dir poco epocale della previdenza nel nostro Paese. Con il d.lgs. del 5 dicembre 2005 n. 252, il "salario previdenziale" nato con lo scopo di gestire economicamente il termine di una relazione di lavoro, è diventato solo una parte per finanziare il trattamento pensionistico, ovvero una "pensione integrativa".

In questo nuovo contesto previdenziale, la modalità di calcolo del coefficiente da utilizzare per la trasformazione del capitale accumulato in rendita (pensione integrativa) non viene definita dalla norma e, attualmente, la rendita vitalizia viene calcolata secondo la logica propria delle assicurazioni private, utilizzando tavole attuariali differenziate tra uomini e donne, che tengono conto delle specifiche durate di vita attese. Poiché le donne vivono in media più degli uomini (la speranza di vita alla nascita è di 83,9 anni contro 78,4, secondo l'ultimo aggiornamento dell'ISTAT), questo porterà inevitabilmente ad una pensione sostanzialmente più bassa per le donne, a parità di età e di capitale accumulato.

La presenza femminile nella vita professionale oggi è già di per sé abbastanza frammentata con una uscita delle donne dalla vita lavorativa ancora frequente dopo la maternità, per la mancanza di sostegno economico e strutturale alle lavoratrici che decidono di avere figli e che spesso non riescono a conciliare vita familiare e vita professionale. Inoltre, buona parte delle donne che non abbandonano del tutto il proprio lavoro optano per soluzioni part-time o a tempo determinato. Tutto ciò ha inevitabili influenze sul capitale accantonato ai fini pensionistici.

Calcolare un vitalizio pensionistico già impostato su contributi nettamente inferiori e basato su una prospettiva di vita mediamente più lunga di 5/6 anni rispetto a quella degli uomini rappresenta una oggettiva discriminazione. Va da sé che riconoscendo questo diritto all'uguaglianza di trattamento si potrebbe intervenire con maggiore coerenza nel processo di allineamento riguardo all'età pensionabile tra donne e uomini. Sembra esserci, infatti, sempre maggiore interesse anche da parte del mondo femminile a tale prolungamento. Tuttavia l'allungamento dell'età pensionabile, visto come un allineamento nei diritti fra i sessi, non rappresenterebbe un'ulteriore penalizzazione solo ed esclusivamente se il trattamento fra uomini e donne fosse identico per tutto il corso della vita lavorativa e successivamente a livello pensionistico.

Svolgendo una rapida analisi della carriera delle donne, è facile constatare che queste partecipano più e meno intensamente alla vita lavorativa, ricevendo retribuzioni spesso inferiori. Per ambedue i sessi l'ingresso sul mercato del lavoro avviene in genere, a seconda del livello di formazione, nel periodo tra i 15 e i 29 anni (media UE - dati Eurostat). Il livello occupazionale rimane alto fino alla soglia dei 30 anni circa, dopodiché, mentre gli uomini proseguono la loro vita lavorativa (la curva occupazionale rimane costante fino ai 50 anni),

per le donne c'è un "taglio", dovuto all'alta percentuale di abbandono del lavoro nell'età compresa tra i 30 ei 35 anni, coincidente con il culmine dell'età fertile.

Il vertice della curva relativa all'occupazione femminile non viene poi più raggiunto. In pratica, il molto evocato e incentivato rientro nella vita lavorativa (generalmente nel periodo tra i 45 ei 49 anni) è appena percettibile, anzi almeno in termini di cifre, la curva dell'occupazione del lavoro femminile tende addirittura a declinare con l'età. Statisticamente quindi non si può parlare di "baby-pausa", ma di una vera e propria uscita delle donne dalla vita lavorativa a causa dell'inconciliabilità tra famiglia e lavoro: Una vita divisa in "segmenti" ben definiti.

Per tali motivi, quindi, le donne lavoratrici in media accumulano meno anni di contribuzione e tali anni sono poi spesso insufficienti per la pensione anche perché sovente il lavoro che svolgono è precario oppure, per esigenze familiari, non a tempo pieno.

Se facciamo il paragone con i Paesi Scandinavi e la Francia, dove sono state create strutture adeguate (servizi per l'infanzia), il divario conseguente all'abbandono della vita lavorativa da parte della donna è assolutamente irrilevante, mentre il tasso di natalità è significativamente più alto del nostro. Il part-time ha una connotazione prevalentemente femminile (il 4% degli uomini lavora part-time, contro il 75% delle donne; media UE - dati Eurostat). L'orario di lavoro medio settimanale è molto più alto per gli uomini che per le donne (39,3 contro 29,2 ore). E se si esamina il fenomeno part-time più da vicino si può vedere chiaramente come le donne privilegino, tra i vari modelli d'orario, quello al 50% (in media 19 ore settimanali) e vadano quindi inevitabilmente incontro, in futuro, a pensioni molto esigue (media UE - dati Eurostat). Inoltre, le donne accettano in media molti più lavori a termine degli uomini (il 13% contro il 6%; media UE - dati Eurostat) in quanto, come esse stesse ammettono, non riescono ad ottenere un lavoro migliore, il che è un chiaro segnale della discriminazione della donna. Le donne sono molto più rappresentate degli uomini (il 61% contro il 39%) nei rapporti di lavoro a tempo determinato, sia di breve che di lunga durata. Tra questi ricadono anche i rapporti di lavoro atipici, come le cosiddette ex co-co-co (collaborazioni coordinate e continuative), la collaborazione occasionale, il lavoro a progetto, i contratti d'opera ecc. La separazione sociale dei ruoli tra uomo e donna è ben evidente in Italia, dove le donne dedicano al lavoro domestico il 200% del tempo in più rispetto agli uomini.

Per il "doppio sì", a lavoro e maternità, c'è un prezzo da pagare, e il costo è alto anche ai fini della pensione. In Italia<sup>[1]</sup>, le donne vanno in pensione a 58 anni e 8 mesi, gli uomini a 60 anni e 7 mesi. In media, però, le donne accumulano meno anni di contribuzione (e a volte anche quegli anni sono

---

[1] Cfr. "Le pensioni delle donne in Europa". Osservatorio INCA CGIL per le politiche sociali in Europa, Giugno 2008.

insufficienti: il 52% non raggiunge i vent'anni), e possono contare su pensioni più basse: rappresentano il 76% dei pensionati al minimo. In Italia la pensione in media vale il 64% dell'ultimo salario degli uomini (dato Eurostat riferito al 2006); la stessa percentuale è pari al 46% per le donne (per un confronto nell'ambito dei Paesi europei cfr. Allegato).

Alzare gradualmente l'età della pensione per le donne può essere naturale: le donne vivono più degli uomini e, molto spesso, sono proprio loro a voler lavorare oltre i 60 anni, per rimpinguare i loro assegni di vecchiaia, mediamente molto più bassi di quelli degli uomini. Tuttavia, insieme alle considerazioni sulla parità nell'uscita, occorrerebbe considerare anche la parità di condizioni all'entrata e nel "durante": del percorso lavorativo più servizi sociali, orari più flessibili, meno ostacoli alla carriera femminile, utilizzo delle risorse risparmiate mandando le donne in pensione più tardi per asili nido e incentivi all'occupazione femminile.

Le donne, pur vivendo mediamente di più, non dovrebbero per questo essere penalizzate, come categoria di genere, in un elemento vitale quale è la previdenza integrativa. La direttiva CEE 86/378/CEE contiene i principi di parità di trattamento tra uomini e donne nei regimi professionali di sicurezza sociale, così estendendo il principio di parità fra uomini e donne anche al regime pensionistico. Appare questione di mutualità e di giustizia sociale che la rendita vitalizia venga calcolata facendo riferimento ad una tabella unica di trasformazione, utilizzando una base statistica complessiva della Popolazione. Si tratta di una soluzione che ci appare di semplice attuazione e che risolverebbe il descritto problema discriminatorio.

Un caso concreto basato sulla base tecnica ISTAT dell'ultimo censimento: la rendita ottenibile con 100.000 euro di capitale accumulato, per un individuo maschio di 65 anni, con la tavola di mortalità ISTAT 2002 al 2%, è pari 6.973 euro, mentre per un individuo di sesso femminile alla stessa età la rendita è pari 5.849 euro, con una decurtazione di ben il 16%! Considerando invece un coniuge medio (per semplicità di pari età) con aliquota di reversibilità del 60%, la rendita risulta di 5.658 per il maschio e di 5.711 per la femmina (importo medio 5.684 euro).

### **Il parere degli attuari: l'impatto della differenziazione per sesso delle tavole demografiche nella previdenza integrativa**

La previdenza integrativa è contraddistinta da due fasi: la fase di capitalizzazione e la fase di erogazione della rendita. La fase di capitalizzazione si riferisce al periodo lavorativo, agli accantonamenti del lavoratore e alla redditività degli investimenti, questa fase è indifferenziata per uomini e donne. La fase di erogazione della rendita si riferisce al periodo in cui il lavoratore è in pensione ed è attualmente differenziata tra uomini e donne.



Il capitale accumulato durante la prima fase, infatti, non viene erogato in un'unica soluzione ma viene distribuito nel tempo, ossia viene erogata una rendita per tutta la vita residua dell'individuo. Dal punto di vista tecnico, il calcolo della rendita da erogare viene effettuato al momento del pensionamento, considerando la speranza di vita residua del pensionando.

Il delicato calcolo della rendita è basato sull'equivalenza attuariale tra un capitale certo all'epoca della valutazione e la rendita erogata nel tempo, ossia il valore attuale di un flusso aleatorio futuro di importi per ogni singolo individuo. Nella determinazione dell'equivalenza è necessario incorporare anche l'effetto del rendimento finanziario del capitale incassato, delle spese, del costo del capitale (requisito minimo di solvibilità) e dell'inflazione, così da avere un equilibrio stabile tra diversi portatori di interessi. Tecnicamente, la rendita si ottiene moltiplicando il capitale per un coefficiente, detto "coefficiente di trasformazione del capitale in rendita", determinato tenendo conto del tasso di interesse e della probabilità di sopravvivenza dell'assicurato. Le tradizionali variabili attuariali utilizzate per calcolare la probabilità di sopravvivenza sono: età del soggetto, nazione di residenza e sesso. Tuttavia, in futuro, si potrebbero introdurre anche altri fattori: per esempio, qualifiche professionali, tipologia di lavoro, stato di salute, qualità assistenza sanitaria, territorio

Le rendite per la previdenza integrativa sono regolate dalla normativa generale dello Stato che ha identificato solo gli attori. La normativa sulla previdenza complementare riguardo all'erogazione delle rendite (art. 6 c. 3,4 d.lgs. n. 252/2005) disciplina, infatti, che "i fondi pensione provvedono mediante convenzioni con una o più imprese assicurative" oppure "possono essere autorizzati dalla COVIP ad erogare direttamente le rendite". La normativa non contiene quindi nessuna indicazione specifica sulle modalità di calcolo della rendita.

Le soluzioni tecniche proposte da parte degli attori, le compagnie di assicurazioni, riflettono il loro contesto competitivo. Le compagnie, alla nascita del mercato privato della previdenza integrativa, si trovavano in un contesto di assenza di domanda di rendite, in quanto l'assicurato medio, beneficiario di una pensione pubblica di base molto vicina al reddito percepito in attività, preferiva riscattare l'importo del capitale accumulato piuttosto che prendere una rendita vitalizia (possibilità inclusa in quasi tutti i contratti assicurativi sulla vita). L'espressione che sintetizza questo atteggiamento degli assicurati è "meglio un uovo oggi che una gallina domani". Pertanto l'offerta alla nascita delle compagnie assicurative in fieri del mercato delle rendite per i fondi pensione, ha replicato i prodotti già disponibili e già testati, anche se generalmente non venduti, che sono le rendite vitalizie immediate differenziate per sesso. Successivamente si è lavorato sull'estensione di gamma nelle opzioni di rendita.

Le soluzioni di mercato, oggi disponibili per la conversione in rendita del TFR, sono tariffe differenziate per uomini e donne, con la possibilità di scegliere tra più soluzioni nell'orizzonte temporale:



1. rendita vitalizia immediata su una testa
2. rendita certa per 5, 10 anni e poi vitalizia
3. rendita vitalizia immediata reversibile ad altro beneficiario
4. rendita vitalizia con controassicurazione
5. sono proposte inoltre garanzie in fase di capitalizzazione (per morte e invalidità) e in fase di erogazione (Assistenza a Lungo Termine-LTC).

Gli impatti del coefficiente differenziato per sesso sul valore della rendita non sono sempre rilevanti:

nel caso 1, rendita vitalizia immediata, la differenza tra i sessi è massima

nel caso 2, rendita certa per 5, 10 anni e poi vitalizia, la differenza di sesso è minore

nei casi 3-4-5, la differenziazione di sesso quasi si annulla

Nel primo caso, rendita vitalizia immediata, la differenziazione fra maschi e femmine porta ad una differenza fra le rendite erogate a parità di età e di montante accumulato del 18%, se si considera ad esempio la tavola di mortalità RG48 - utilizzata dal mercato - e un tasso di attualizzazione del 2%. Questa differenza è dovuta alla maggiore sopravvivenza in media delle donne. Tuttavia il rischio di sopravvivenza varia a seconda dei contesti storici e ambientali. La maggiore sopravvivenza delle femmine è stata raggiunta solo nel secolo scorso, con il miglioramento dell'assistenza sanitaria durante il parto, e nell'ultimo decennio si sta lievemente attenuando.

Le statistiche disponibili per il calcolo della rendita sono riferite alla popolazione generale, mentre sarebbe necessario utilizzare statistiche riferite a popolazioni di lavoratori. Ma l'argomento sopravvivenza maschi lavoratori-femmine lavoratrici non è stato mai studiato a fondo e dunque non sono disponibili serie storiche adeguate. Indubbiamente, nell'ultimo secolo si riscontra una differenza di sopravvivenza fra maschi e femmine, ma poiché si basa su popolazioni con un percorso sociale molto diverso dagli attuali lavoratori, questa differenza non potrebbe essere più così rilevante. L'effetto del doppio lavoro (a casa e in ufficio) della maggior parte delle donne lavoratrici dal punto di vista attuariale non è ancora stato studiato a fondo. Inoltre, numerosi studi demografici evidenziano altre differenze che spiegano la sopravvivenza oltre al fattore sesso, quali:

- la sopravvivenza degli individui con alto reddito è maggiore di quella degli individui con reddito basso
- la sopravvivenza degli invalidi è minore della sopravvivenza dei sani
- la sopravvivenza dei fumatori è minore della sopravvivenza dei non fumatori

Relativamente al caso specifico dei fondi pensione, le composizioni di maschi e femmine presenti è molto differente, sia per numerosità sia per reddito dalla popolazione generale: pochissime donne e tutte con reddito medio-basso, e

questo significa che probabilmente le basi tecniche attualmente utilizzate non sarebbero le più adatte.

Qualora per la previdenza complementare si decida di continuare a utilizzare coefficienti differenziati maschi femmina si stanno definendo implicitamente delle solidarietà e delle assenze di solidarietà.

Infatti, con l'attuale scelta tecnica di coefficienti differenziati maschi femmine si sta escludendo la solidarietà fra maschi femmine mentre si ammette la solidarietà fra invalido maschio e sano maschio, invalida femmina e sana femmina, reddito basso maschio e reddito alto maschio, reddito alto femmina e reddito basso femmina. Cioè si ammette una solidarietà che toglie a chi ha più bisogno (invalido, reddito basso) verso chi ne ha meno e vivrà statisticamente di più, mentre si esclude categoricamente la possibilità di una solidarietà fra maschi e femmine, in nome di statistiche per sesso consolidate.

Ci sembra, dunque, importante prevedere un organismo che studi la mortalità dei lavoratori per evidenziare le differenze fra maschi femmine, ma anche di altre categorie rilevanti dal punto di vista sociale (invalidi, basso reddito, lavori usuranti).

Nel documento del Comitato di Protezione Sociale "Privately managed funded pension provision and their contribution to adequate and sustainable pensions" del 2008, riguardo alla differenziazione dei coefficienti maschi-femmine, viene introdotto il concetto di "discriminazione statistica" e le motivazioni alla base dell'utilizzo di una tavola "unisex". Alcune nazioni, fra cui la Svezia, hanno già adottato questa linea guida.

Tuttavia, considerando l'impianto normativo attuale, che dà un'ampia libertà di movimento agli iscritti dei fondi pensione e la possibilità di riscatto del capitale prima dell'epoca della pensione, non è possibile prevedere l'offerta spontanea del mercato di rendite con coefficiente indifferenziato. Infatti, l'attuario di ogni Compagnia di Assicurazione ha il compito di garantire un equilibrio stabile e sostenibile tra il capitale cumulato al momento del pensionamento e le rendite da erogare. Se una Compagnia non fosse in equilibrio potrebbe andare incontro a perdite e al fallimento. Se il sistema assicurativo si trovasse in una condizione instabile, il mercato e gli agenti economici metterebbero in atto dei meccanismi che lo condurrebbero ad un equilibrio che, tuttavia, non sarebbe Pareto ottimale bensì un Nash-equilibrium perché si adotterebbero dei coefficienti prudenziali per il sistema ma penalizzanti per gli assicurati.

Nel caso un'ipotetica Compagnia decidesse di offrire una rendita indifferenziata, avrebbe sicuramente un prodotto molto attraente per il mercato femminile ma molto svantaggioso per il mercato maschile. L'ipotetica Compagnia si ritroverebbe quindi con un portafoglio di soli assicurati femmine, che la porterebbe ad una perdita certa. Tuttavia, con l'imposizione normativa di un unico coefficiente, anche l'industria assicurativa individuerà delle soluzioni per mantenere il sistema in equilibrio. Ad esempio, si potrebbe

istituire una stanza di compensazione per "scambiarsi" utili Potenziali / Perdite attese stimate sulla composizione per sesso degli assicurati. Inoltre va segnalato che se si introducessero delle garanzie obbligatorie, come ad esempio la reversibilità o la controassicurazione o una copertura a favore degli orfani, la differenza fra i sessi delle tariffe tende a ridursi.

La responsabilità della scelta è politica, perché il valore della solidarietà nella previdenza complementare dovrebbe essere stabilito da una norma (ma l'unica norma attualmente in studio, tra l'altro, esclude proprio la solidarietà fra maschi femmine).

Ci sembra, dunque, importante prevedere un organismo che studi la mortalità dei lavoratori per evidenziare le differenze fra maschi femmine, ma anche di altre categorie rilevanti dal punto di vista sociale (invalidi, basso reddito, lavori usuranti).

Pertanto, sarebbero auspicabili almeno due Patti di solidarietà.

**Primo Patto**, "... *Se guardiamo al presente...*". Per evitare eccessive e pericolose personalizzazioni nella fase di erogazione della rendita, si potrebbe stipulare un Patto tra Lavoratori ossia convergere su un unico coefficiente unisex per l'intera popolazione.

**Secondo Patto**, "...*Se guardiamo al futuro e dunque ai nostri figli...*". Si potrebbe pensare di introdurre nella fase di capitalizzazione alcune forme di coperture obbligatoria per i familiari, finanziata anche questa in pari misura tra maschi e femmine.

In conclusione, riconoscendo nella famiglia un valore economico-sociale anche in un contesto previdenziale, il nuovo Patto per la rendita derivante dalla previdenza complementare potrebbe essere: un unico coefficiente di conversione in rendita e una copertura obbligatoria per le generazioni più giovani.

Il coefficiente unisex dovrebbe essere identificato con il supporto dell'auspicato osservatorio dedicato allo studio della mortalità differenziata per lavoratori.

Si sottolinea, comunque, che la scelta di un coefficiente medio obbligatorio deve anche considerare la formazione obbligatoria di una sorta di camera di compensazione fra le Compagnie di assicurazione. Tale concetto dovrebbe essere inserito da subito nel progetto di legge, ma la cui definizione potrebbe essere rimandata ad un apposito decreto da definire con il contributo degli interessati (es. COVIP, ISVAP, ANIA, Consiglio Nazionale degli Attuari).

## **Conclusioni**

In questa occasione, formuliamo la proposta di stabilire l'utilizzo di una tabella attuariale unica per donne e uomini. Come abbiamo cercato di illustrare, anche con il supporto dei colleghi attuari, tale proposta è tecnicamente attuabile e risulta socialmente corretta, utilizzando una base statistica complessiva della popolazione lavorativa. Sarebbe anche auspicabile che si applicassero le medesime tabelle per tutti gli operatori della previdenza integrativa.

Inoltre, sarebbe auspicabile l'istituzione di un Osservatorio che studi le dinamiche statistiche di mortalità dei lavoratori per evidenziare le differenze fra maschi e femmine, ed anche di altre categorie rilevanti dal punto di vista sociale (invalidi, basso reddito, lavori usuranti, etc.).

L'AIAF e i colleghi attuari e legali che partecipano al gruppo di studio sulla previdenza integrativa, si rendono disponibili ad approfondire tali tematiche con gli organi legislativi al fine di apportare il proprio contributo in scelte di così rilevante equità sociale.

## **Allegato:**

*Elaborazioni AIAF su dati Eurostat e ISTAT: **"Tabelle comparate Italia-UE sulla previdenza integrativa e impatto sulle donne"***

## Allegato - Tabelle comparate Italia-UE sulla previdenza integrativa e impatto sulle donne<sup>1</sup>.

Come quasi in tutti i paesi del mondo, nell'UE le donne vivono in media più a lungo.

In Italia, dove il processo di invecchiamento è tra i più avanzati d'Europa, la speranza di vita delle donne alla nascita è di 5/6 anni

Tabella 1 - Speranza di vita alla nascita per uomini e donne 2006

	Donne	Uomini	Diff. Donne/uomini
Austria	83	77	+6
Belgio	82	77	+5
Bulgaria	76	69	+7
Cipro	82	79	+3
Danimarca	81	76	+5
Estonia	79	67	+12
Finlandia	83	76	+7
Francia	84	77	+7
Germania	82	77	+5
Grecia	82	77	+5
Irlanda	83	77	+5
Italia	84	78	+6
Lettonia	76	65	+11
Lituania	77	65	+12
Lussemburgo	82	77	+5
Malta	82	77	+5
Paesi Bassi	82	78	+4
Polonia	80	71	+9
Portogallo	82	76	+6
Regno Unito	:	:	:
Repubblica Ceca	80	74	+6
Romania	76	69	+7
Slovacchia	78	70	+8
Slovenia	82	75	+7
Spagna	84	78	+6
Svezia	83	79	+4
Ungheria	78	69	+9
UE	81	75	+6

Tabella 2 - Tasso di occupazione 15-64 anni 2007

	Donne	Uomini	Diff. Donne/uomini
Austria	64%	78%	-14%
Belgio	55%	69%	-13%
Bulgaria	58%	66%	-8%
Cipro	62%	80%	-18%
Danimarca	73%	81%	-8%
Estonia	66%	73%	-7%
Finlandia	68%	72%	-4%
Francia	60%	69%	-9%
Germania	64%	75%	-10%
Grecia	48%	75%	-27%
Irlanda	60%	77%	-17%
Italia	47%	71%	-24%
Lettonia	64%	73%	-8%
Lituania	62%	68%	-6%
Lussemburgo	56%	72%	-16%
Malta	37%	74%	-37%
Paesi Bassi	69%	81%	-13%
Polonia	51%	64%	-13%
Portogallo	62%	74%	-12%
Regno Unito	65%	77%	-12%
Repubblica Ceca	57%	75%	-18%
Romania	53%	65%	-12%
Slovacchia	53%	68%	-15%
Slovenia	63%	73%	-10%
Spagna	54%	76%	-22%
Svezia	72%	77%	-5%
Ungheria	51%	64%	-13%
UE	58%	72%	-14%

superiore a quella degli uomini. Speranze di vita maggiori si riscontrano in Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia e Ungheria (Cfr.

Tabella 1). Nel 2007 il tasso di occupazione nell'UE a 27 Paesi era del 72% per gli uomini e del

<sup>1</sup> Osservatorio INCA CGIL per le politiche sociali in Europa, "Le pensioni delle donne in Europa: un percorso ad ostacoli lungo una vita", Giugno 2008 ed elaborazioni AIAF su dati ISTAT.

58% per le donne. La differenza di genere è minore nell'Europa del Nord e ben più evidente nei paesi mediterranei ed è legata a fattori sia socioculturali (ruolo delle donne nella famiglia e nella società) sia istituzionali (presenza di servizi pubblici per le famiglie, asili nido, congedi parentali, ecc.). L'Italia presenta un differenziale di tasso di occupazione (24%) elevatissimo rispetto alla media UE.

Siamo secondi solo a Malta (37%) e Cipro (18%).(Cfr. Tabella 2).

Ma oltre a partecipare meno alla vita professionale attiva, una volta sul mercato del lavoro le donne devono far fronte a una serie di altri ostacoli che producono ulteriori effetti negativi importanti sulle loro future pensioni. Anche coloro che sono professionalmente attive hanno infatti meno opportunità rispetto agli uomini di cumulare periodi di carriera utili ai fini previdenziali. Ad esempio, hanno generalmente meno possibilità di trovare un impiego di lunga durata, stabile, a tempo pieno, a durata indeterminata e in regola con le legislazioni del lavoro. Spesso l'onere del lavoro domestico e della cura dei figli o dei familiari non autosufficienti le obbliga a scegliere lavori flessibili oppure ad interrompere la propria carriera per dedicarsi

all'attività di cura dei familiari. Circa il 31% delle donne europee occupate ha infatti un lavoro a tempo parziale, mentre per gli uomini questo accade soltanto nell'8% dei casi. Il dato più basso è in Bulgaria (2%), Slovacchia (5%) e Ungheria (6%), tutti paesi dove però anche per gli uomini il lavoro part-time raggiunge percentuali bassissime. La più alta percentuale di lavoro femminile part-time è, invece, nei Paesi Bassi (75%) dove un accordo specifico (il cosiddetto accordo "Wassenaar" del 1982) ha permesso di consolidare la situazione di molte lavoratrici precarie, i cui contratti temporanei sono stati via via trasformati in contratti part-time a durata indeterminata (Cfr. Tabella 3).

Altri fenomeni, di per sé positivi, si sommano a fattori di vera e propria discriminazione. Ad esempio, le donne tendono a restare più tempo in formazione, raggiungendo perciò livelli d'istruzione mediamente più elevati degli uomini: sono quindi

**Tabella 3 - Tasso di occupazione part-time 2007**

	Donne	Uomini	Diff. Donne/uomini
Austria	41%	7%	+34%
Belgio	41%	8%	+33%
Bulgaria	2%	1%	+1%
Cipro	11%	4%	+7%
Danimarca	36%	14%	+22%
Estonia	12%	4%	+8%
Finlandia	19%	9%	+10%
Francia	30%	6%	+24%
Germania	46%	9%	+37%
Grecia	10%	3%	+7%
Irlanda	32%	7%	+25%
Italia	27%	5%	+22%
Lettonia	8%	5%	+3%
Lituania	10%	7%	+3%
Lussemburgo	37%	3%	+34%
Malta	25%	4%	+21%
Paesi Bassi	75%	24%	+51%
Polonia	13%	7%	+6%
Portogallo	17%	8%	+9%
Regno Unito	42%	11%	+31%
Repubblica Ceca	9%	2%	+7%
Romania	10%	9%	+1%
Slovacchia	5%	1%	+4%
Slovenia	11%	8%	+3%
Spagna	23%	4%	+19%
Svezia	40%	12%	+28%
Ungheria	6%	3%	+3%
UE	31%	8%	+23%

generalmente più numerose sia tra gli studenti, sia tra i laureati. Paradossalmente, sebbene un titolo di studio mediamente più elevato potrebbe costituire un vantaggio relativo sul mercato del lavoro, esso diventa nella realtà la causa di ulteriori svantaggi e frustrazioni:

- ✓ Da un lato la maggiore durata degli studi comporta un ingresso tardivo nel mercato del lavoro e quindi minori opportunità di cumulare contributi previdenziali ai fini pensionistici;

**Tabella 4 - Presenza di donne nelle posizioni dirigenziali e nei parlamenti nazionali**

	Donne dirigenti 2006	donne parlamentari 2007
Austria	29%	32%
Belgio	31%	35%
Bulgaria	31%	22%
Cipro	16%	14%
Danimarca	24%	37%
Estonia	33%	21%
Finlandia	30%	42%
Francia	39%	18%
Germania	27%	32%
Grecia	27%	16%
Irlanda	30%	13%
Italia	33%	17%
Lettonia	41%	19%
Lituania	41%	24%
Lussemburgo	26%	25%
Malta	19%	9%
Paesi Bassi	27%	39%
Polonia	35%	20%
Portogallo	33%	27%
Regno Unito	35%	20%
Repubblica Ceca	29%	15%
Romania	31%	11%
Slovacchia	28%	19%
Slovenia	33%	12%
Spagna	32%	36%
Svezia	32%	47%
Ungheria	37%	11%
UE	33%	23%

- ✓ Dall'altro, in tutti i paesi l'accesso ai posti di responsabilità resta comunque difficile per le donne, anche quando sono altamente qualificate.

Nel 2006 il 67% dei quadri dirigenti europei era composto da uomini e solo il 33% da donne. La presenza di donne progredisce assai lentamente anche in campo politico: la presenza femminile raggiunge appena il 23% nei parlamenti nazionali ed il 33% nell'Europarlamento (Cfr. Tabella 4). L'Italia non solo è al di sotto della media europea, ma lontanissima da Paesi quali Germania (32%), Paesi Bassi (39%), Spagna (36%), Belgio (35%), Danimarca (37%), Finlandia (42%) e Svezia (47%).(Cfr. Tabella 4).

Uno dei principi fondamentali dell'UE è "parità di retribuzione a parità di lavoro". Ciò nonostante, il cosiddetto "pay-gap" persiste da anni anche a parità di funzioni ed è particolarmente evidente nel settore privato. Le politiche sociali nazionali non si sono ancora sufficientemente adeguate ai cambiamenti demografici e sociali intervenuti nella vita delle famiglie.

In conclusione, anche se molti paesi stanno progressivamente modificando i propri sistemi previdenziali, al termine della loro carriera professionale le donne devono in

genere fare i conti con delle legislazioni sociali che, non prendendo sufficientemente in considerazione la loro situazione specifica, le penalizzano ancora rispetto agli uomini.



Oggi però, nei paesi dell'UE le donne costituiscono la maggior parte della popolazione anziana (circa il 60% della popolazione oltre i 65 anni e circa i due terzi oltre i 75 anni) e la loro accresciuta partecipazione alla vita economica e sociale fa aumentare le richieste di uguaglianza, anche in vista dei futuri trattamenti pensionistici, che oltretutto saranno per tutti meno generosi rispetto a quelli garantiti alle passate generazioni.

Il tasso medio di sostituzione, ad esempio, ossia il rapporto tra reddito da pensione e ultimo reddito da lavoro precedente alla pensione, negli ultimi anni è diminuito in tutti i paesi UE. Il risultato è che oggi, secondo le stime dell'Eurostat dell'anno 2006, una pensione vale in media il 54% dell'ultimo salario se il pensionato è un uomo e il 50% se si tratta di una donna. In Italia tale differenza è ancora maggiore della media europea: 64% per gli uomini contro il 46% per le donne. (Cfr. Tabella 5).

**Tabella 5 - Tasso di sostituzione pensione/ reddito da lavoro 2006**

	Donne	Uomini
Austria	60%	65%
Belgio	40%	46%
Bulgaria	58%	62%
Cipro	33%	32%
Danimarca	39%	37%
Estonia	55%	40%
Finlandia	47%	46%
Francia	53%	61%
Germania	49%	48%
Grecia	49%	57%
Irlanda	48%	35%
Italia	46%	64%
Lettonia	59%	45%
Lituania	42%	47%
Lussemburgo	63%	59%
Malta	40%	52%
Paesi Bassi	51%	48%
Polonia	57%	67%
Portogallo	63%	59%
Regno Unito	45%	42%
Repubblica Ceca	59%	55%
Romania	56%	50%
Slovacchia		
Slovenia	37%	49%
Spagna	50%	51%
Svezia	56%	63%
Ungheria	53%	56%
UE	50%	54%

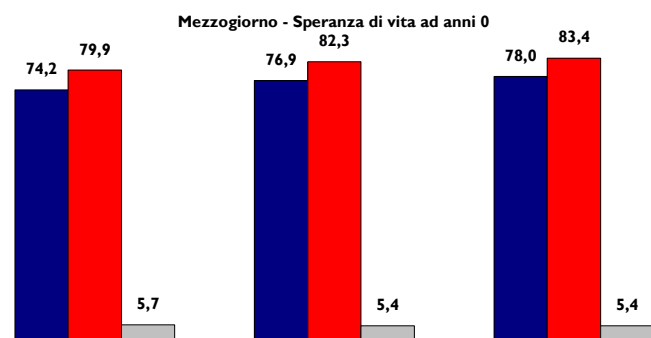
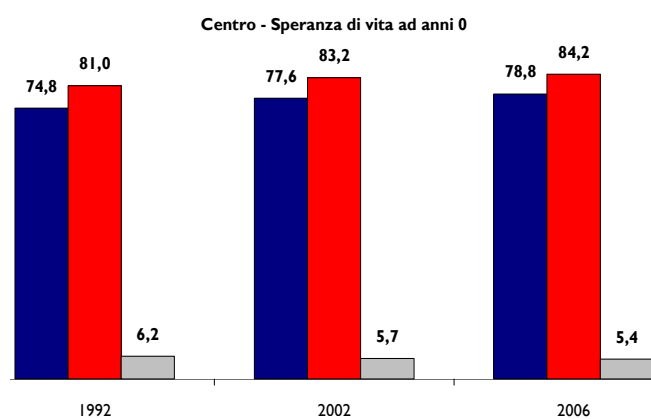
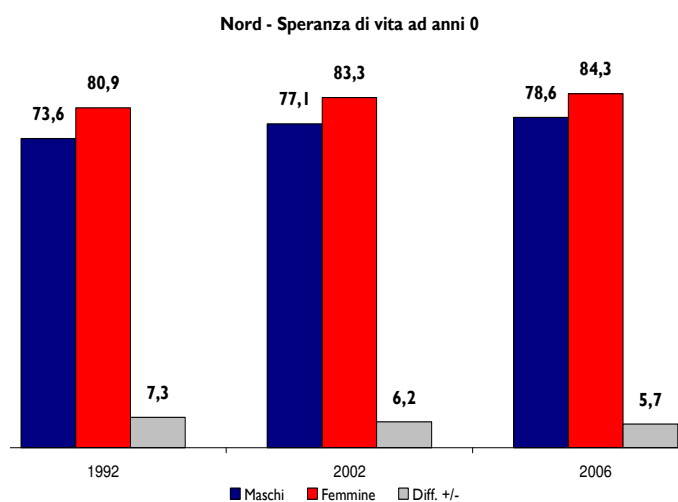
I dati sin qui riportati sono stati rilevati nel giugno 2008 dall'Osservatorio INCA CGIL per le politiche sociali in Europa, dal documento "Le pensioni delle donne in Europa: un percorso ad ostacoli lungo una vita", che riporta rielaborazioni di dati Eurostat.

Come analisti Aiaf ci siamo posti una domanda: il divario di speranza di vita è così certo?

Per rispondere a questo quesito, per gli anni 1992, 2002 e 2006 (ultimo anno disponibile), abbiamo elaborato i dati Istat sulla speranza di vita in Italia uomini e donne, suddivisi tra nord, centro e mezzogiorno, alla nascita, a 60 anni ed a 65 anni.

**Abbiamo identificato un trend di RIDUZIONE di tale divario, con notevoli differenze all'interno del nostro "Stivale!"**

## Speranza di vita a 0 anni: Nord, Centro e Sud

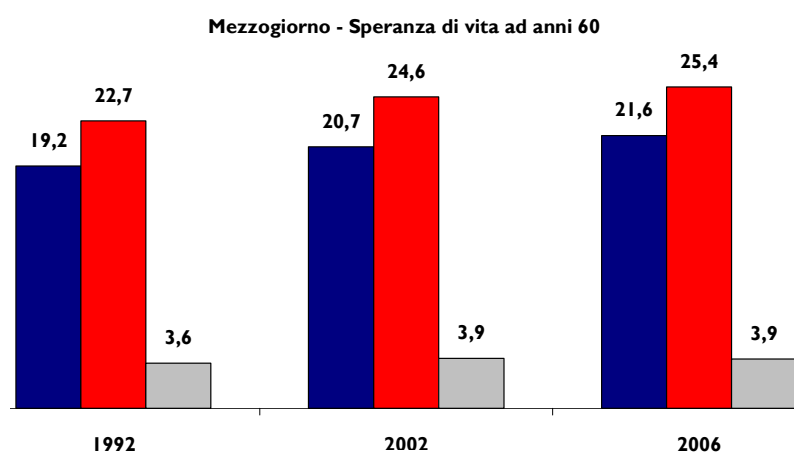
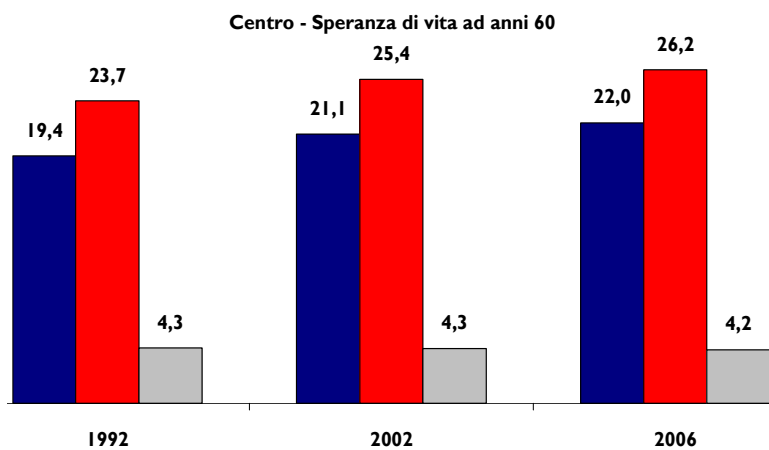
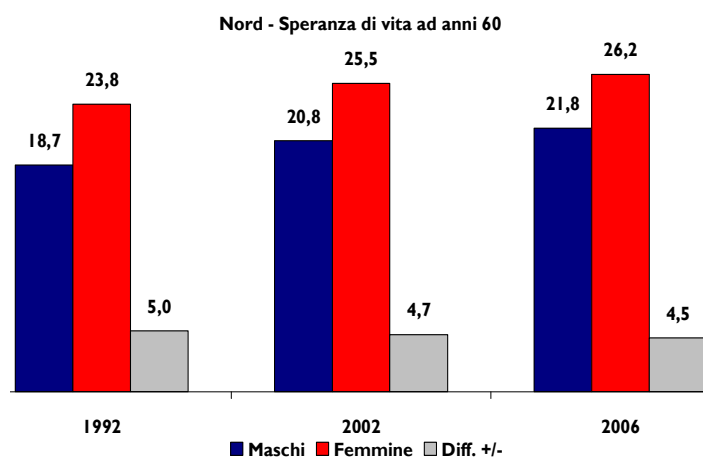


Si rileva che il divario della Speranza di vita alla nascita uomo/donna si riduce in tutta Italia.

La riduzione maggiore si rileva nel Nord 1,6 anni vs 0,8 del Centro e 0,3 del Mezzogiorno.

Il Mezzogiorno si conferma l'area geografica con una Speranza di vita alla nascita minore sia per gli uomini che per le donne.

## Speranza di vita a 60 anni: Nord, Centro e Sud

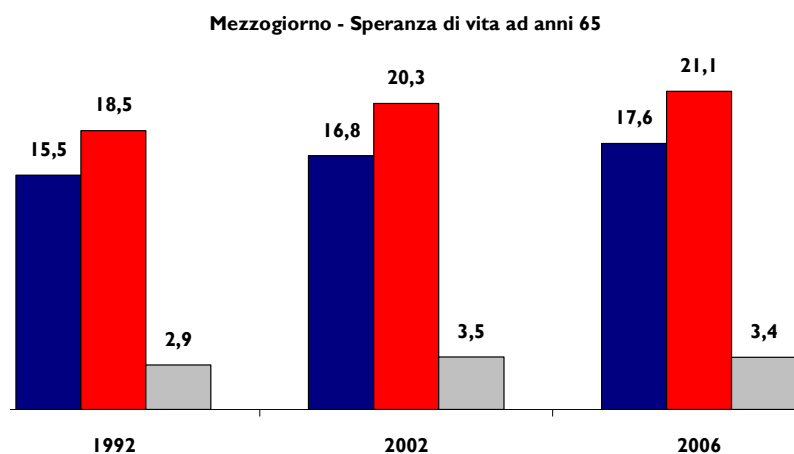
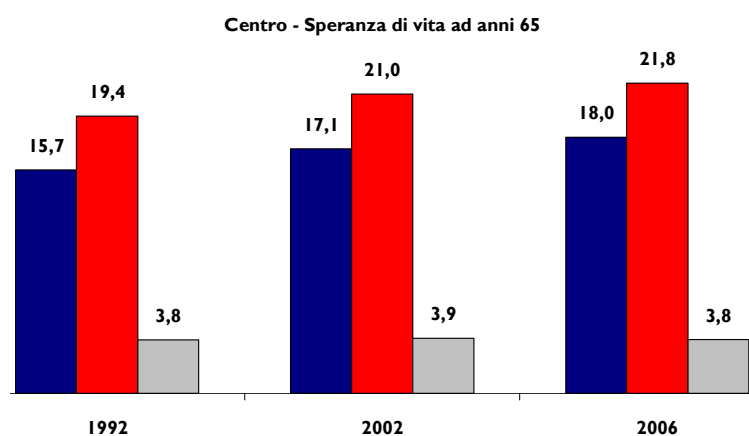
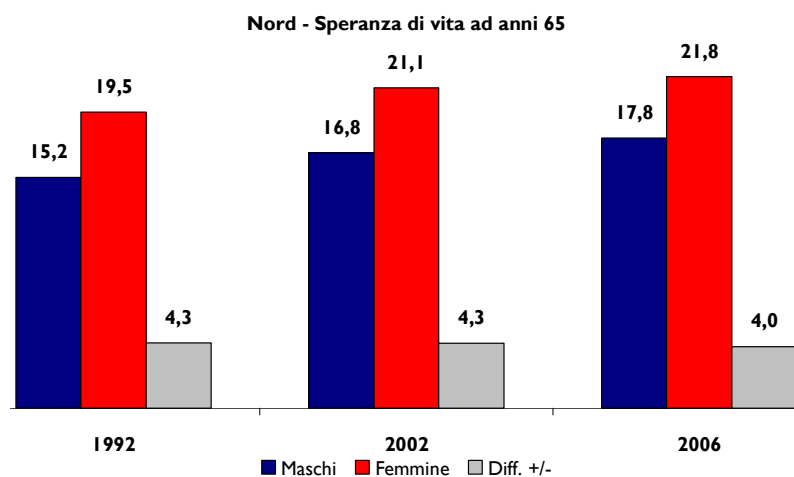


Il divario della Speranza di vita a 60 anni uomo/donna si riduce al Nord e al Centro ed aumenta nel Mezzogiorno.

La riduzione maggiore si rileva nel Nord 0,5 anni vs 0,1 del Centro ed un aumento di 0,3 del Mezzogiorno.

Il Mezzogiorno si conferma l'area geografica con una Speranza di vita a 60 anni minore sia per gli uomini che per le donne.

### Speranza di vita a 65 anni: Nord, Centro e Sud



Il divario della speranza di sopravvivenza è dato per certo da tutte le parti sociali. Ciò è parzialmente vero: non solo dagli ultimi censimenti ISTAT è evidente una tendenza alla riduzione del gap sopravvivenza uomo-donna, ma tale gap si differenzia notevolmente tra nord, centro e sud ed a seconda del calcolo della speranza di sopravvivenza a 0, 60, 65 anni, con la dimostrazione che, nel sistema pensionistico generale, ci sono casi in cui una parte dell'Italia finanzia le pensioni di un'altra e viceversa.