



ISTITUTO
NAZIONALE
PER I DIPENDENTI
DELL'AMMINISTRAZIONE
PUBBLICA



CONFERENZA INTERNAZIONALE

L'IMPATTO DI GENERE DEI SISTEMI PREVIDENZIALI: UN CONFRONTO CON I PAESI DEL MEDITERRANEO

ATTI

ROMA, 16 DICEMBRE 2009

INPDAP, VIA S. CROCE IN GERUSALEMME, 55 - 00185 ROMA, ITALIA

Editing e impaginazione: Ufficio Studi e Relazioni internazionali, Inpdap, Roma.
Traduzioni: Sergio Gilardino.

Stampa: Fotolitografico, Inpdap, Roma 2010.

Indice

Giuseppina Santiapichi	5
Paolo Crescimbeni	8
Isabella Rauti	10
Nada Gmira (traduzione dal francese)	14
Bouchra Lanjeri (traduzione dal francese)	15
DIFFERENZIALI SALARIALI – DIFFERENZIALI PENSIONISTICI	17
Anna Cristina D’Addio (traduzione dal francese)	19
Jane Hodges (traduzione dall’inglese)	61
Emiliano Rustichelli	66
Antonietta Mundo	105
<i>Focus group</i>	
COMPARAZIONE TRAL’ITALIA E IL MAROCCO	139
Maria Giovanna De Vivo	141
Elena Marisol Brandolini	161
Nada Gmira (traduzione dal francese)	170
Najma Nejjar (traduzione dal francese)	190
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	
Maria Grazia Ruggerini	217
ALLEGATI	221
<i>ALLEGATO 1 – APPUNTI DALLA RICERCA QUALITATIVA – ITALIA</i>	223
<i>ALLEGATO 2 – TAVOLA DI COMPARAZIONE – ITALIA</i>	231
<i>ALLEGATO 3 – TAVOLA DI COMPARAZIONE – MAROCCO</i>	241

Giuseppina Santiapichi
Direttore Generale INPDAP, Italia

Signore e Signori, gentili ospiti, colleghi, buongiorno e benvenuti a Roma, nella sede nazionale della direzione generale dell'INPDAP. Sono lieta di accogliere, oggi, i lavori della conferenza sull'impatto di genere dei sistemi previdenziali che abbiamo iniziato ad analizzare nel confronto tra due dei paesi del Mediterraneo, Marocco e Italia.

Abbiamo realizzato questa iniziativa – promossa dal nostro Ufficio Studi e Relazioni Internazionali e dal Comitato PPOO dell'INPDAP – in collaborazione con il Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri italiano: è infatti qui con noi, oggi, la Capo-Dipartimento, Dott.ssa Isabella Rauti, che saluto e ringrazio. Ci siamo avvalsi, in questo progetto, della consulenza scientifica dell'IMED, Istituto per il Mediterraneo.

L'IMED, come saprete è un ente morale senza fini di lucro, fondato nel 1987, molto attivo nell'area euro-mediterranea; partecipa del processo Euromed nei campi dello sviluppo economico e sociale, della cittadinanza e della cultura. Ha, tra le proprie aree d'intervento, quella dell'occupazione e del mercato del lavoro, dello spazio sociale e della differenza di genere. Prende parte alla realizzazione di progetti e attività commissionati dalla Commissione europea e da Enti e Ministeri italiani; partecipa a bandi comunitari, costruisce eventi regionali e internazionali sui temi nei quali realizza la propria attività.

Siamo qui, soprattutto, grazie alla disponibilità di quanti hanno guardato a questa nostra iniziativa con sensibilità e interesse: gli Istituti previdenziali del Marocco, la CNSS (Caisse nationale de sécurité sociale) – qui presente con il suo Direttore Generale, il Dott. Said Ahmidouch e la Dott.ssa Nada Gmira, Direttore Finanziario e Contabile – e la CMR (Caisse marocaine des Retraites) – qui rappresentata dalla Dott.ssa Bouchra Lanjeri, dell'Ufficio del Direttore Generale e dalla Dott.ssa Najma Nejjar, Capo Servizio Studi Tecnici – Istituti, questi, con i quali abbiamo costruito un'esperienza di confronto in questi mesi, che ha già prodotto una prima sintesi e alcune prime indicazioni sul da farsi.

E anche grazie agli altri ospiti, oggi riuniti qui con noi, con i quali, insieme, introdurremo, da un punto di vista scientifico e quantitativo, il tema dei differenziali salariali e pensionistici tra i sessi: dalle colleghe italiane dell'INPS, con la Dott.ssa Antonietta Mundo, Coordinatore Generale Statistico Attuariale e il Dott. Emiliano Rustichelli dell'ISFOL, ricercatore dell'Istituto Formazione Lavoro; alle rappresentanti di importanti organizzazioni internazionali che operano nel campo dei diritti e delle pari opportunità, come l'ILO, Organizzazione Internazionale del Lavoro, oggi presente col Direttore dell'Ufficio per l'Eguaglianza di Genere, Dott.ssa Jane Hodges, e l'OCSE, Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, con la presenza della Dott.ssa Anna

Cristina D'Addio, economista del Dipartimento Politiche Sociali.

Per l'INPDAP, che è un Istituto pubblico di sicurezza sociale e che tra i suoi valori fondamentali ha quello di promuovere la solidarietà e la coesione sociale, i diritti e le pari opportunità tra i sessi, l'iniziativa di oggi rappresenta un primo passo nella costruzione di un rapporto privilegiato tra le istituzioni di sicurezza sociale dei paesi dell'area del Mediterraneo. Un percorso già idealmente iniziato ieri, con l'altra conferenza che si è tenuta in questi stessi locali, promossa assieme all'ILO e all'ESIP, Associazione europea che opera nel campo della sicurezza sociale e di cui siamo soci fondatori, sulla portabilità dei diritti di sicurezza sociale nella regione del Mediterraneo.

Con l'iniziativa odierna, concludiamo la prima fase di un progetto che abbiamo voluto avesse al suo centro lo scambio di realtà ed esperienze e la relazione tra gli istituti di sicurezza sociale di alcuni dei paesi del Mediterraneo, privilegiando, nell'analisi e nel confronto, l'ottica della differenza di genere. Interessava principalmente verificare l'impatto agito dai sistemi di sicurezza sociale sulla promozione femminile: per dirla in altre parole, quanto la sicurezza sociale, nei paesi presi in considerazione, si dimostrasse "amica" delle donne, nel sostenerne scelte e libertà. E poiché siamo un Istituto previdenziale, nella costruzione del confronto tra Italia e Marocco, abbiamo preso in considerazione l'eventuale esistenza di differenziali salariali di genere e, soprattutto, le loro ripercussioni sul sistema pensionistico.

Infatti, la differenza di salario tra donne e uomini è dovuta alla differenza di carriera tra i sessi, poiché il lavoro di cura è considerato ancora un problema prevalentemente femminile e l'esistenza del cosiddetto "tetto di cristallo" rende spesso impossibile, oltre un certo limite, lo sviluppo professionale delle donne. Lo squilibrio nel reddito da pensione tra i sessi non è altro quindi che la logica conseguenza della disparità esistente nel mercato del lavoro ed è la causa principale della povertà femminile nell'età anziana.

Per considerare questo fenomeno, abbiamo dunque analizzato il grado di copertura assicurativa per le donne nei nostri due paesi, in relazione al sistema di pensionamento, alle condizioni del mercato del lavoro e all'azione degli istituti di protezione esistenti (maternità, congedi parentali, etc.).

Il progetto si è quindi sviluppato, da un lato, su un versante squisitamente istituzionale, con lo scambio e la conoscenza reciproca dei sistemi di sicurezza sociali italiano e marocchino; dall'altro, su una pratica volta a favorire l'emersione della percezione soggettiva delle donne relativamente all'agire dei sistemi di sicurezza sociale sulle loro vite, attraverso la promozione di incontri realizzati secondo la metodologia del "focus group". Con il supporto scientifico della Dott.ssa Maria Grazia Ruggerini e della Dott.ssa Monica Mancini dell'IMED, si sono svolte due riunioni di "focus group": la prima a Roma, di donne funzionarie e dirigenti dell'INPDAP e la seconda a Casablanca, di donne funzionarie e dirigenti della CNSS e della CMR e di esperte presenti nelle istituzioni e studiose delle questioni di genere.

Questi due incontri hanno rappresentato una vera occasione di scambio e di confronto tra i due paesi, consentendo – pur nelle differenze e nelle peculiarità di ciascuno - di formulare un quadro comparativo tra le due rive del Mediterraneo, che può preludere a ulteriori comuni approfondimenti. Degli esiti e dei possibili futuri sviluppi dell’iniziativa, si discuterà nella seconda parte della giornata.

Sono infatti emerse alcune ipotesi di lavoro che saranno oggetto di confronto nel dibattito che seguirà; sono stati formulati suggerimenti per politiche di riduzione del divario nel reddito da lavoro e da pensione tra uomini e donne.

Inoltre dagli incontri sono emerse proposte di soluzioni in aiuto alle donne lavoratrici la cui attuazione, attraverso una mirata politica di welfare a concreto sostegno del mondo lavorativo femminile appare oggi senz’altro doverosa.

In conclusione: con la conferenza di oggi, ci proponiamo di consolidare lo scambio e la cooperazione tra gli istituti di

sicurezza sociale dei nostri due Paesi in materia di diritti delle donne, di politiche di promozione del lavoro femminile e di sostegno al lavoro di cura familiare. Con l’ambizione di allargare, in futuro, l’indagine e l’iniziativa ad altri paesi dell’area mediterranea. Con l’obiettivo di concorrere a realizzare miglioramenti nella vita delle donne e perciò nell’insieme della società.

Perché una società che promuove l’autonomia e la libertà femminili è una società in cui tutti sono più liberi e dove il riconoscimento e il rispetto del valore della persona umana, senza differenze di genere, diventano centrali nella vita sociale di un Paese.

La conferenza di oggi è solo una prima presentazione del tema; ma ci auguriamo che possa costituire un primo passo in questa direzione, rafforzando e ampliando quella cooperazione che abbiamo già iniziato tra noi a sperimentare.

A tutti voi ancora grazie e buon lavoro.

Paolo Crescimbeni
Presidente INPDAP, Italia

Questo appuntamento segue di poche ore quello di ieri, in cui istituzioni italiane e straniere si sono incontrate per mettere a fuoco i problemi della portabilità dei diritti pensionistici nell'Area del Mediterraneo.

Si potrebbe dire che quello di oggi è la naturale evoluzione del primo, perché si tratta sempre di diritti: ieri dei diritti previdenziali di tutti i lavoratori, oggi in particolare dei diritti previdenziali al femminile.

L'attenzione che, giustamente, viene dedicato a questa parte della popolazione deriva dalla ripetuta constatazione che la condizione femminile non è ancora assolutamente equiparata a quella maschile.

Questo lo si rinviene un po' in tutti i settori:

- nel campo familiare (la donna è stata – e spesso lo è tuttora - relegata a ruoli di assistenza e cura)
- nel campo del lavoro (la donna è sottopagata ed ha difficoltà ad affermarsi nella carriera)
- nel campo politico (alla donna sono ancora precluse le posizioni apicali di guida o di governo di strutture politiche in generale).

In Italia, ad esempio, ma non solo, la verifica su uno spaccato dei diritti di cui la donna è formalmente titolare al pari degli uomini – cioè sul settore previdenziale – è davvero un'iniziativa ammirevole della quale mi compiaccio con il Comitato Pari Opportunità che l'ha ideata.

Andare a fondo del problema, con numeri alla mano, è il modo migliore per mettere a nudo una verità che – anche se non conosco gli esiti della ricerca – immagino rifletta ancora una situazione di subalternità della donna rispetto ai più fortunati colleghi maschi.

Nei decenni passati, il lavoro femminile era connotato da carriere brevi, da retribuzioni inferiori a quelle degli uomini, da abbandono precoce dal mondo del lavoro con l'arrivo della prole.

Tutto ciò ha comportato importi di pensione più bassi, una forte componente del sistema di protezione sociale di stampo assistenzialistico: le pensioni sociali sono quasi tutte al femminile come pure le integrazioni al minimo sono in prevalenza appannaggio delle donne. E ciò è indicativo anche dal numero delle posizioni silenti che riguardano la maggior parte del donne.

Dove la donna prende la sua rivincita è sul versante delle pensioni ai superstiti, perché ha una aspettativa di vita più lunga. Ma....

Rispetto a questi problemi, il mondo del lavoro pubblico, si potrebbe configurare come un'"isola felice" in cui la prevalenza della forza lavoro è al femminile (la percentuale delle donne sul totale dei dipendenti pubblici ha oltrepassato il 55% - dato RGS del Conto annuale pubblicato nei giorni scorsi), dove la stabilità del posto di lavoro garantisce da

carriere brevi e frammentate, dove – con tutte le carenze ancora esistenti – esistono tutele che altrove non ci sono. Non è questo un osannare il mondo del lavoro pubblico solo perché siamo in casa INPDAP:

- anche tra i pubblici dipendenti esistono differenze di genere che vanno colmate;

- anche nel pubblico le differenze retributive tra i due sessi denunciano minori possibilità per le donne di lavorare oltre l'orario standard a causa degli impegni familiari;

- anche qui i posti di comando sono affidati quasi sempre a uomini, etc.

Sotto quest'ultimo profilo, veramente l'INPDAP è un po' un'eccezione: vedi Direttore generale, Presidente Collegio sindacati, diverse dirigenti generali.

Restando sempre sul territorio nazionale, se attualizziamo la situazione occupazionale alle giovani leve del mondo del lavoro, possiamo constatare come la situazione femminile risenta in modo immediato e diretto dell'attuale crisi economica generale, che aggrava ancora di più la sua già difficile condizione.

La precarietà imperante investe tutti e due i sessi, ma la donna vive ancora di più l'emarginazione dal mondo del lavoro; basti pensare come – attesa la penuria di posti di lavoro – sia spesso preferito l'altro sesso perché garante di maggiore presenza senza problemi di assistenza a figli o anziani. Se non si interviene in tempo, ne deriverà anche una situazione previdenziale altrettanto precaria, insufficiente ad assicurare un'esistenza dignitosa come vuole la nostra

Costituzione.

Questo è, in linea generale, quello che si riscontra nel nostro Paese. Mi domando cosa succeda nella Riva Sud del Mediterraneo.

I risultati della ricerca ce lo diranno e siamo interessati a conoscerli.

Ma – qualunque sia l'esito del confronto – va detto che il problema della precarietà del lavoro e dei sistemi di sicurezza sociale – indipendentemente dal sesso – investe interi Paesi: è un problema che riguarda tutti e che tutti dobbiamo cercare di affrontare con spirito di collaborazione e di condivisione di valori e di azioni.

La individuazione di nuove opportunità di lavoro, di nuovi giacimenti occupazionali, di filoni tecnologici ancora poco sfruttati, di attenzione verso la ricerca e la innovazione, sono il volano per uscire da un tunnel che altrimenti finirà per coinvolgerci tutti: uomini e donne.

Vi lascio proseguire i lavori di questo pregevole Convegno, nella consapevolezza che avrete svolto un servizio utile non soltanto al nostro Ente, ma anche alle istituzioni interessate, che potrebbero avvalersi dei vostri preziosi risultati, per attivare quelle politiche pubbliche tanto necessarie per riequilibrare le sorti delle donne lavoratrici, ma certo anche a beneficio della collettività.

Questo, specie nel contesto in cui viviamo caratterizzato da una società multietnica, in cui lo scambio di culture e di sistemi di tutele potrebbero davvero contribuire ad invertire la rotta.

Isabella Rauti

Capo-Dipartimento Pari Opportunità – Presidenza Consiglio dei Ministri, Italia

Il dipartimento per le Pari Opportunità, che rappresento, ha patrocinato e sostenuto questa ricerca di carattere qualitativo e ne voglio sottolineare un aspetto che riteniamo speciale e innovativo; in quanto, rilevazione e ricerche sulla condizione femminile nel mercato e nel mondo del lavoro ce ne sono molte, ma una ricerca avviata da un osservatorio privilegiato, quale è l'Ente che ci ospita (I.N.P.D.A.P.) e che guarda, pertanto, ai sistemi previdenziali, è per noi un elemento di novità e un elemento di estremo interesse, soprattutto in un contesto globale di crisi e di recessione economica.

Questa ricerca ha consentito, (ed era uno degli obiettivi), di creare una rete di collegamento e quindi di confronto tra le associazioni femminili, (impegnate nella difesa dei diritti femminili) e gli istituti e gli enti previdenziali e di sicurezza sociale. Questo, per noi, è un valore aggiunto. Anche l'idea di questa rete che guarda all'area mediterranea e che in realtà si confronta, è un elemento che reputiamo una premessa per ulteriori sviluppi e forme di collaborazione.

C'è un nodo di fondo che la ricerca affronta, cioè la presenza, ormai accertata, dal punto di vista quantitativo e statistico oltre che di percezione sociale, di differenziali retributivi e salariali tra uomini e donne che riguardano non soltanto il settore privato, ma anche il settore pubblico. E soprattutto, questo nodo di fondo, viene letto nella sua inevitabile e neg-

ativa ricaduta sui sistemi pensionistici perché esiste un impatto di genere su tali sistemi!

Personalmente, ritengo che sarebbe necessario introdurre nelle amministrazioni pubbliche, bilanci e statistiche di genere per valutare le strutture, le composizioni, le carriere, i salari delle donne e degli uomini e la ricaduta sui sistemi pensionistici. In Italia non abbiamo statistiche di genere; solo l'Istat fa statistiche di genere. Le statistiche ed i bilanci di genere ci permetterebbero di studiare, di quantificare, di analizzare il fenomeno di cui parliamo, anche nell'idea, penso questa condivisibile, che nessuna scelta economica sia mai neutra perché ha ricadute diverse sul genere femminile e sul genere maschile. Ma tornando al tema centrale e di oggi, la ricerca affronta il nodo che a mio avviso è un nodo di fondo, quello del differenziale retributivo; che qualche anno fa, quando se ne comincio a parlare, sembrava una fantasia negativa, inventata, neutra, oggi gode invece di una quantificazione e di una rilevazione statistica. I differenziali retributivi e salariali tra uomo e donna, a parità di condizione e di lavoro svolto, non sono presenti nella busta paga ufficiale, (la legge in Italia lo vieta) ma si annidano, si nascondono e si radicano nella parte cosiddetta "accessoria" della busta paga, cioè quella dove confluiscono le voci quali: premi di produttività, benefit, straordinario, ecc ecc, è in questa fascia grigia che si sviluppano i differenziali ret-

ributivi. La prima denuncia venne dal mondo anglosassone, che rappresentò statisticamente i differenziali retributivi uomo-donna in Inghilterra, ma anche negli Stati Uniti, l'Europa si accorse che questo fenomeno era – ed è – diffuso anche nei paesi dell'Unione, e le strategie europee per le pari opportunità considerano il fenomeno come una delle questioni da affrontare per realizzare la parità effettiva. Per quanto riguarda il nostro Paese, le stime del differenziale oscillano, secondo la più recente rilevazione dell'Eurostat, intorno ai 9% di punti di differenza; mentre l'Eurispes denuncia un 16%, con oltre stime che toccano il 23% o anche il 27%. Tale differenziale di genere si colloca in un contesto occupazionale, che, nonostante gli incrementi di occupazione femminile, registra comunque una percentuale di 10 punti inferiori rispetto alla media occupazionale europea. In questo contesto di riferimento, la ricerca evidenzia ed analizza quelle che sono da sempre le criticità che circondano la presenza delle donne nel mondo del lavoro. Le donne sono penalizzate non tanto nell'ingresso nel mondo del lavoro, quanto nella permanenza e nel rientro nel mondo del lavoro dopo esserne uscite per esigenze, generalmente, legate al cosiddetto "lavoro di cura", sia che questo riguardi la crescita dei figli sia che riguardi l'assistenza della terza e della quarta età. Tutto ciò, naturalmente, comporta carriere più brevi ma soprattutto una segmentazione del percorso professionale, una frammentazione che le donne scontano all'interno del mondo del lavoro e la segmentazione dei percorsi professionali ha una ricaduta inequivocabile sui sistemi previ-

denziali. Non entro nel merito della recente riforma del sistema previdenziale, voglio solo evidenziare una linea d'indirizzo: il "fondo", ottenuto dal risparmio dovuto all'elevamento dell'età pensionabile femminile, e che sarà allocato presso la Presidenza del Consiglio, verrà utilizzato esclusivamente per incoraggiare il lavoro femminile e per sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Voglio citare un'iniziativa concreta e recente: il ministro per la Pari Opportunità, Carfagna, insieme al ministro Brunetta e al sottosegretario Giovanardi hanno sottoscritto un protocollo finalizzato all'emanazione di bandi, (in corso di pubblicazione in questi giorni sui siti istituzionali), per la creazione di asili nido nella Pubblica Amministrazione, privilegiando soprattutto le sedi periferiche rispetto a quelle centrali, e tutte quelle sedi che non sono dotate di asili nido. Lo start-up di queste strutture (primo e secondo anno), sarà finanziato con risorse già stanziare dal ministero che rappresenta ed dal sottosegretariato alla famiglia. Per il problema del mantenimento delle strutture si è impegnato il ministro Brunetta che reperirà nell'ambito del suddetto fondo di risparmio, le risorse necessarie nel tempo. Questo non è ancora un modello nazionale di welfare, ma è un importante e concreta "buona prassi", poiché sappiamo tutti che la questione irrisolta della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro contribuisce enormemente a quella segmentazione del percorso delle donne, di cui dicevamo prima, e soprattutto la irrisolta questione della conciliazione, condiziona la vita delle donne nel mondo del lavoro e anche nel loro ruolo

sociale. Tornando alle criticità di fondo che la ricerca va ad analizzare e a stigmatizzare, è evidente che la questione più grande è proprio la segmentazione dei percorsi lavorativi alla quale si aggiunge la discontinuità con un effetto combinato e negativo sui sistemi previdenziali. Un altro aspetto veramente apprezzabile della ricerca è quello di mettere a confronto modelli previdenziali dei Paesi che si affacciano nell'area mediterranea; area mediterranea che noi possiamo intendere, come è stata intesa, dallo storico Braudel un "continente liquido", un luogo di confronto, che non deve essere di scontro tra le identità ma di confronto e dialogo come è stato per molti anni nella storia della nostra antica civiltà. Guardare ai sistemi previdenziali di Paesi amici può senz'altro contribuire a creare quello che necessariamente deve diventare un modello mediterraneo per i sistemi previdenziali ma, io aggiungerei, un "modello sociale mediterraneo". Un modello che vada a proporsi come alternativo e risolutivo rispetto alla crisi economica globale. Questo modello mediterraneo di welfare non può più essere un modello assistenziale, che ha dimostrato tutti i suoi limiti e i suoi guasti; non può neanche essere più un modello creato per una società fordista (dalla quale siamo usciti), infatti siamo in una società post-fordista, e serve un modello di welfare, familistico, comunitario, sussidiario, che sappia mettere al centro delle sue declinazioni i bisogni reali delle persone, delle famiglie, delle donne e degli uomini che lavorano, ma soprattutto un modello che sappia declinare e difendere i diritti di cittadinanza e ancora: un modello che sappia investire sulle

differenze, comprese quelle di genere, e sulle diversità, che sono la ricchezza dell'area mediterranea. Un modello che non veda nella diversità una minaccia ma una risorsa e sappia investire sul potenziale delle differenze di genere e delle differenze intese in senso più ampio. Questo modello potrebbe correggere le numerose asimmetrie di genere che ancora riscontriamo nel mondo del lavoro ma che riguardano anche i meccanismi politici della rappresentanza e quindi della democrazia, che non riesce ad essere effettivamente paritaria; e, ancora, riguardano i sistemi economici, insomma, tutti quei meccanismi nei quali siamo immersi e nei quali si riscontrano asimmetrie quantitative, segregazioni, in una parola sola, forme discriminatorie dirette e indirette, con segregazioni di tipo verticale e come si dice tecnicamente anche con segregazioni di tipo orizzontale. Infine, ritengo che la ricerca potrà contribuire nell'articolazione di questo modello di welfare mediterraneo, ritengo anche che per il Dipartimento Pari Opportunità questo lavoro ed i suoi sviluppi siano un elemento di grande ricchezza. Sarà l'inizio, spero, di una catena di collaborazioni, di sinergie, di confronti e anche di meccanismi internazionali necessari, poiché, nessuno di noi può pensare di fare politiche economiche e sociali che abbiano come unico orizzonte quello nazionale. Ci troviamo in un contesto internazionale e globalizzato come la crisi è globale, ci affacciamo sull'area mediterranea e siamo figli della sua civiltà comune tutte le politiche devono avere un respiro ed una compatibilità internazionali. Questa ricerca ci aiuterà anche su questo versante ma anche sul

fronte delle scelte politiche nazionali in quanto, stigmatizzando le criticità ci indica meccanismi e correttivi tali da

ridurre le asimmetrie e assicurare una tutela antidiscriminatoria ed inclusione sociale. Grazie.

Nada Gmira
Capo-Servizio Studi Tecnici CMR, Marocco

Desidero innanzitutto ringraziare gli organizzatori di questo incontro che ci hanno consentito in questi due giorni di avere scambi stimolanti come quello di ieri e che mi auguro possano proseguire oggi con l'approccio di genere.

Il soggetto in questione è stato ampiamente discusso durante il nostro incontro in Marocco, dove lo scambio di esperienze degli uni e degli altri è stato molto interessante.

In effetti vi è stato un confronto a tutto campo che ha evidenziato la differenza tra uomo e donna nel mondo del lavoro e vertente su:

- salari e pensioni (avremo occasione di analizzarli questo pomeriggio);
- condizioni di lavoro.

Abbiamo pure preso nota di alcuni elementi di discriminazione e cioè:

- l'alto livello di istruzione delle donne che può ostacolare il loro accesso a delle cariche di responsabilità, mentre un livello di istruzione medio consente un più facile accesso al mercato del lavoro;

- il matrimonio e la maternità, che sono pure fattori di abbandono del lavoro e quindi della carriera, nel senso che il contributo delle donne alla vita familiare, in termini di responsabilità e d'impegno grava soprattutto su di loro. Sicuramente avremo occasione questo pomeriggio di discuterne.

Ciò che bisogna pure tener presente è che l'approccio di

genere è un tema centrale dei dibattiti nello stato del Marocco come pure dei suoi vari Ministeri. A tal fine sono stati organizzati già da alcuni anni riunioni e campagne miranti a sostenere questo approccio di genere. In questo senso, il codice di famiglia, per citare quello solo, è stato rivisto e vi sono state apportate notevoli riforme volte a promuovere l'equità tra uomo e donna. Prendo come esempi:

- il diritto acquisito per la ragazza madre di dare il suo nome ai suoi discendenti;

- nei casi di divorzio, la novità è la presenza obbligatoria della donna nel corso della causa, mentre prima essa poteva essere ripudiata a sua insaputa o a semplice discrezione del marito;

- una novità pure riguarda la poligamia e cioè il marito deve necessariamente avere la preventiva approvazione di sua moglie prima di un eventuale secondo matrimonio, il che rende ovviamente più difficile e addirittura rara la poligamia in Marocco.

Per concludere, sarebbe auspicabile per l'attuazione di questo approccio procedere ad una sensibilizzazione precoce delle generazioni nel sistema educativo, sia a scuola che all'interno della famiglia. In aggiunta, un sistema più trasparente di buona governance e di metodi di valutazione imparziale delle competenze contribuirebbe all'affermazione delle donne nel mondo del lavoro e renderebbe più agevole la loro carriera.

Bouchra Lanjeri
Attachée Direction CMR, Maroc

Signore e Signori,
l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale per i Dipendenti della Pubblica Amministrazione e il Dipartimento per le Pari Opportunità tra donne e uomini in Italia ci convoca a questo importante evento scientifico che riunisce le principali parti interessate che operano nel settore della previdenza sociale provenienti dalle due sponde del Mediterraneo, e questo per ragionare insieme sulla possibile esistenza di differenziali salariali tra i due sessi e soprattutto sulle loro implicazioni per i sistemi pensionistici.

In questa occasione, a nome della Cassa Pensioni del Marocco, desideriamo ringraziare vivamente:

– la Signora Elena Marisol Brandolini, come capo dell'Ufficio Studi e Relazioni Internazionali dell'INPDAP, e la sua collaboratrice, la Signora Monique Cervera per l'accoglienza e per tutti i loro sforzi nella preparazione di questa conferenza.

Estendiamo inoltre i nostri ringraziamenti a:

– le Signore e i Signori colleghi responsabili del Dipartimento per le Pari Opportunità tra donne e uomini in Italia;

– le Signore e i Signori Dirigenti e ricercatori dell'Istituto del Mediterraneo;

– le Signore e i Signori esperti dell'OCSE, dell'ILO, dell'ISFOL e dell'INPS per l'interesse accordato a questo evento e per la loro attiva partecipazione al dibattito.

Infine, vorremmo congratularci con i nostri colleghi italiani

per questa iniziativa che costituisce un'opportunità di scambio d'idee su un argomento così importante come l'eguaglianza delle opportunità tra i sessi nell'ambito lavorativo. Ci auguriamo ch'essa possa aprire la strada ad ulteriori collaborazioni e portare ad un'azione concertata in futuro.

L'incontro di oggi giunge al momento più opportuno, quando il nostro Paese si lancia nella riforma del sistema pensionistico. È bene notare che, in effetti, il Marocco ha iniziato il processo di riforma del suo sistema pensionistico nazionale a partire dal 2003, al fine non solo di consolidarne l'equilibrio a lunga scadenza, ma di gettare pure le basi di un sistema che rifletta una visione armonica e coerente condivisa da tutte le parti sociali. Attualmente i lavori sono ad uno stadio avanzato e in tutta probabilità la questione del genere dei lavoratori dovrebbe essere discussa e affrontata al momento della scelta dello scenario di riforma adatto al nostro contesto demografico e socio-economico.

Da parte sua la Cassa Pensioni del Marocco ha già avviato la riflessione e l'analisi delle problematiche di genere attraverso la legislazione che disciplina il sistema pensionistico pubblico e anche a livello di disparità salariale. Desideriamo presentarvi in questa occasione i risultati del nostro studio sulla situazione delle donne attive e pensionate dell'amministrazione pubblica.

A livello nazionale e nel contesto dell'adozione degli obiettivi del «patto del Millennio per lo sviluppo» proclamato dalle Nazioni Unite nel 2000 basandosi sullo studio del rapporto arabo sullo sviluppo umano nel 2002 (PUND 2002), che ha rivelato la bassa utilizzazione del potenziale economico, intellettuale e politico delle donne per lo sviluppo, il Marocco si è impegnato a realizzare uno sviluppo sostenibile, equo e umano, nel senso di rafforzare i principi di uguaglianza e di equità fra i sessi.

In effetti sono state adottate delle misure durante l'ultimo decennio volte a integrare la dimensione "genere" nelle politiche pubbliche. In questa prospettiva sono stati avviati nuovi programmi e attuate nuove politiche. La natura trasversale della questione dei rapporti sociali tra uomini e donne è stata riconosciuta e pertanto dei nuovi dispositivi sono stati creati, delle strategie mirate sono state formulate e dei punti focali di genere sono stati identificati nei vari dipartimenti ministeriali. Tutto ciò si è concretizzato nell'integrazione, a partire dal 2005, dell'ottica di genere nella valutazione dell'attuazione degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio.

Allo stesso modo, la creazione di un bilancio sensibile alle questioni di genere e l'adozione nel 2006 della strategia nazionale di equità e di parità tra i sessi rafforzano ulteriormente l'ancoraggio di questo approccio.

I diritti delle donne non sono per nulla tralasciati e si segnalano anzi:

- l'approvazione di accordi internazionali nel campo dei diritti umani, compreso l'accordo per la lotta contro ogni

forma di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW);

- la riforma del diritto di famiglia nel gennaio 2004 che costituisce una pietra miliare sulla via dello sviluppo del Marocco e riflette un impegno politico in favore di un rapporto equilibrato tra i sessi in cui le donne possono sperare di non essere più emarginate;

- la riforma del codice del lavoro con il rafforzamento del principio della parità di diritti e doveri tra donne e uomini;

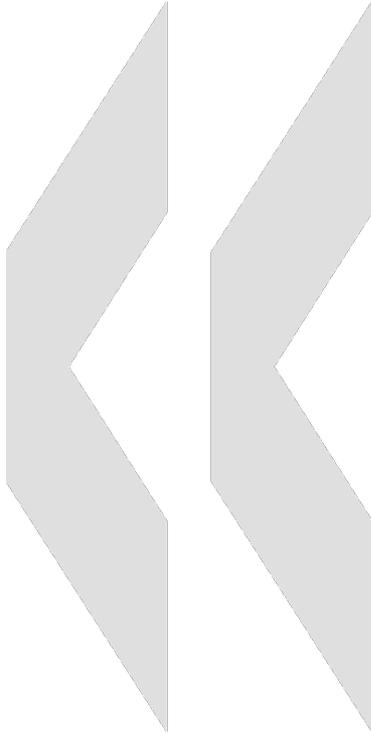
- e la modifica di certe disposizioni del codice penale, adottando il principio di non discriminazione e della protezione delle donne contro la violenza.

Inoltre, l'evoluzione degli impegni internazionali assunti dal Marocco riflette questa volontà manifestata al più alto livello dello Stato. A questo proposito è da sottolineare la dichiarazione di Marrakech sull'investimento e sulla *governance*, adottato alla conferenza ministeriale dei Paesi del MENA (*Middle East and North Africa*) e dell'OCSE, tenutasi nel novembre dello stesso anno. Questa affermazione sancisce gli impegni per migliorare la partecipazione delle donne allo sviluppo economico e alla prosperità della regione.

Per quanto riguarda il tema che ci riunisce oggi, esprimiamo il nostro più completo sostegno per la vostra iniziativa, perché siamo convinti della validità di questo ambizioso progetto incentrato sulla «condizione femminile» nella zona del bacino del Mediterraneo.

Infine, vorremmo augurare un pieno successo a questo evento e attendiamo con interesse i risultati dei lavori. Grazie.

DIFFERENZIALI SALARIALI – DIFFERENZIALI PENSIONISTICI



I diritti alla pensione delle donne con bambini nei Paesi dell'OCSE

Anna Cristina D'Addio
Divisione delle Politiche Sociali, OCSE

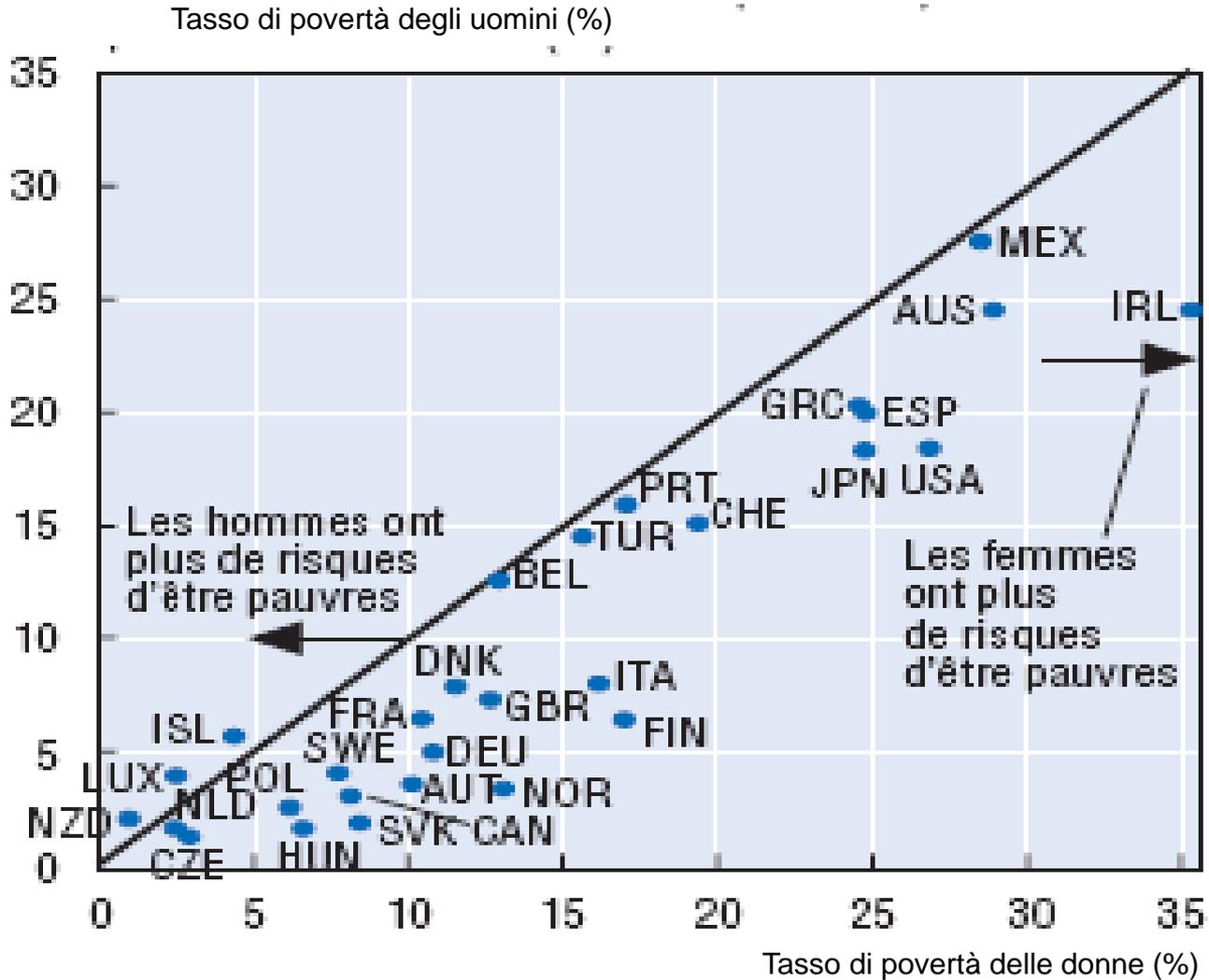
Struttura della presentazione

- **Fattori economici e sociali**
- **Implicazioni per le politiche pensionistiche**
- **Diritto di famiglia nei sistemi pensionistici**
- **Risultati delle simulazioni**
- **Conclusioni**

Fattori economici e sociali

- Vi sono grandi differenze tra la situazione di uomini e donne in età pensionabile e oltre: dei redditi (medi) più bassi, dei tassi di povertà più elevati per le donne

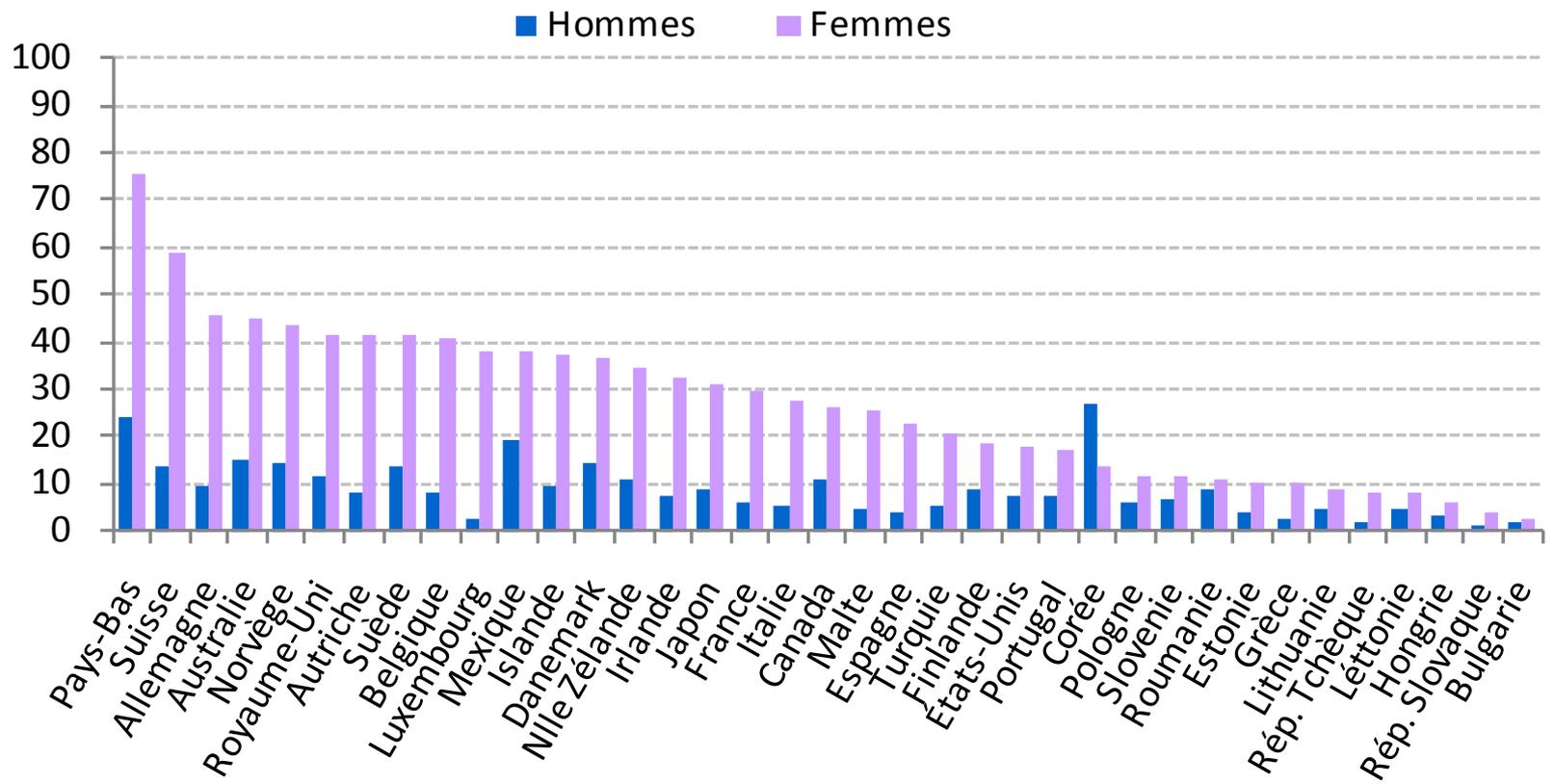
Situazione: le donne anziane sono più povere degli uomini



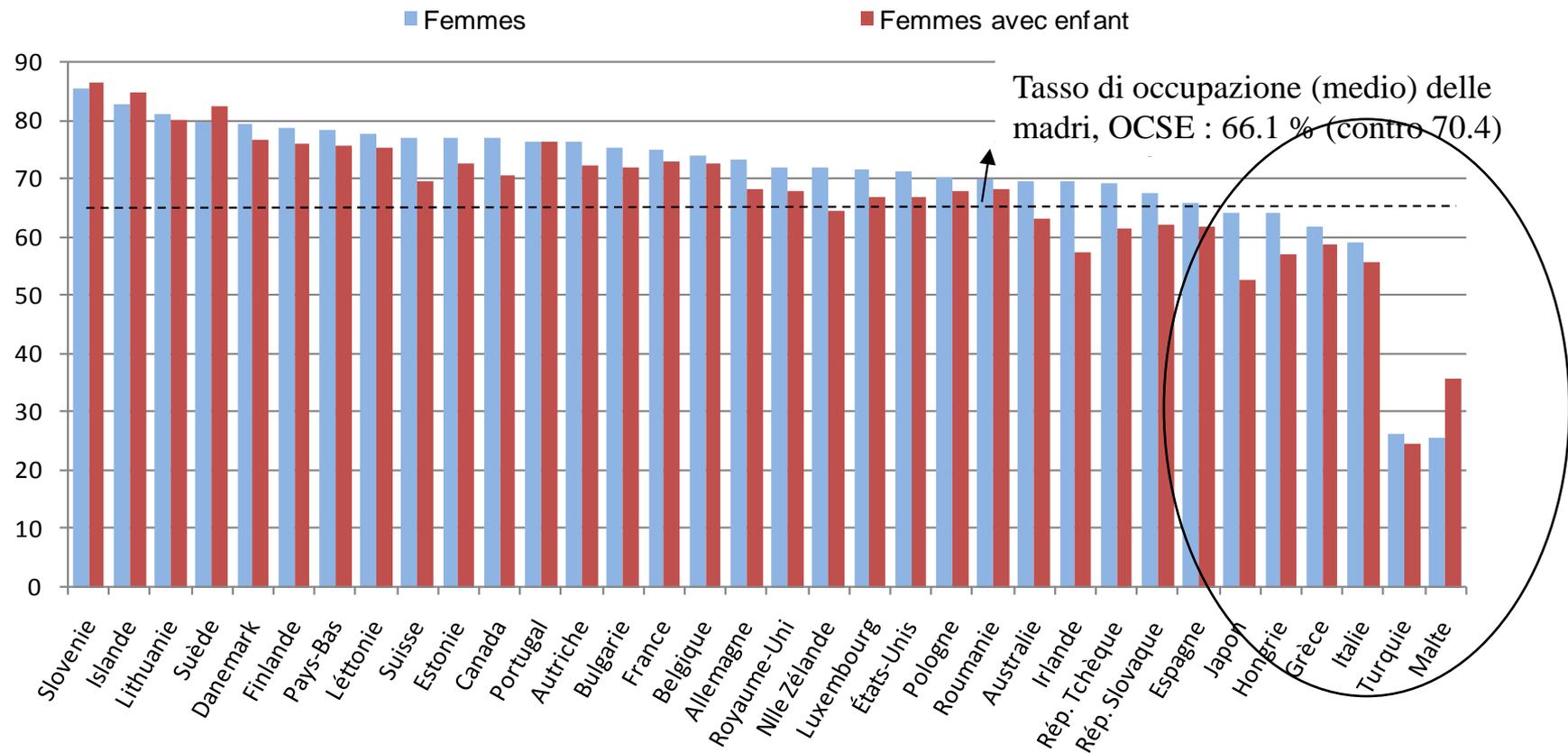
Fattori economici e sociali

- Alcune di queste differenze derivano dai loro percorsi e « comportamenti » nel mercato del lavoro
 - Il lavoro a tempo parziale è più diffuso
 - Le donne sono sovrarappresentate nelle professioni meno pagate
 - Interruzioni di carriera più lunghe (custodia dei bambini o dei familiari)
- ➔ Il che amplifica il divario salariale tra uomini e donne

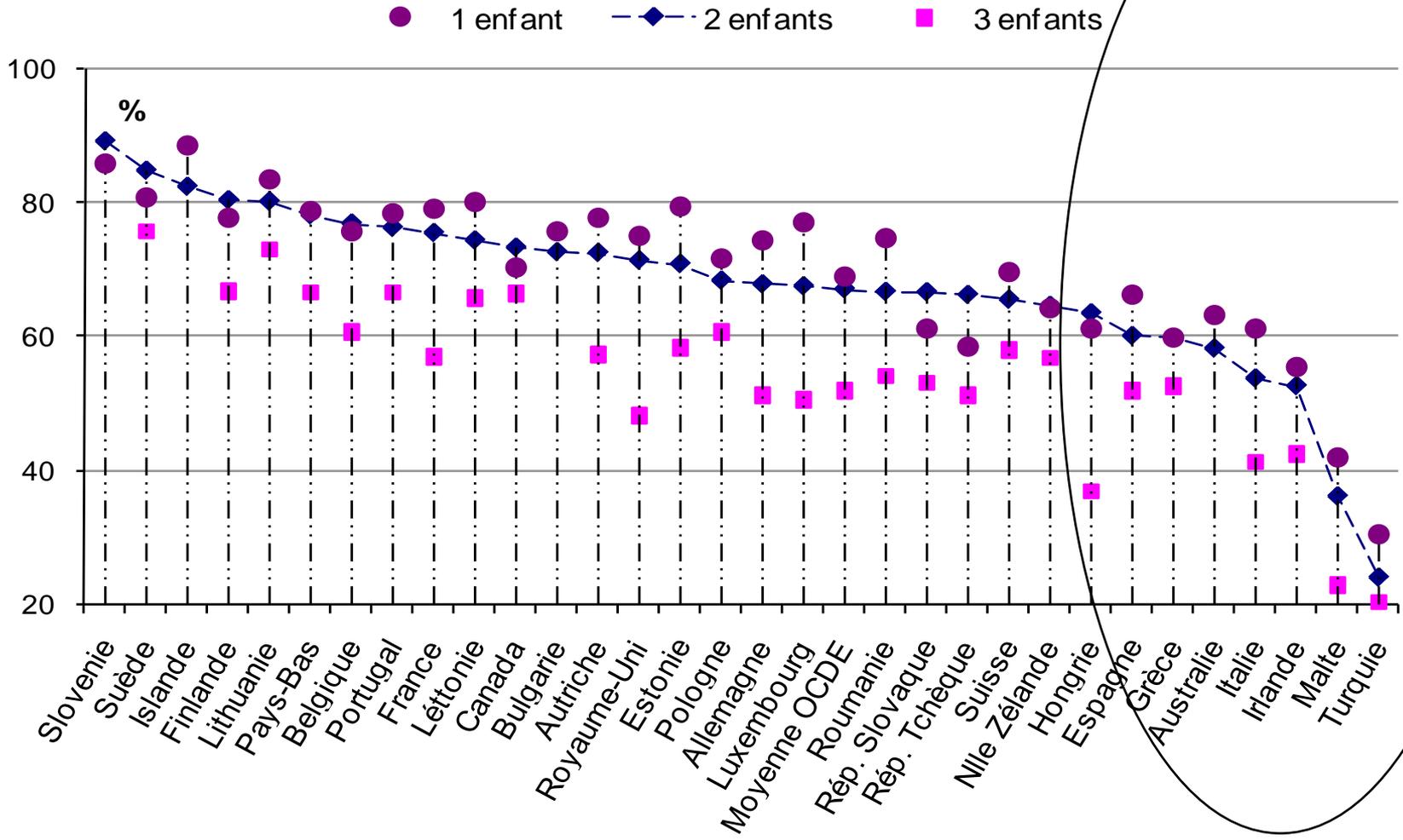
Il lavoro a tempo parziale è più diffuso tra le donne



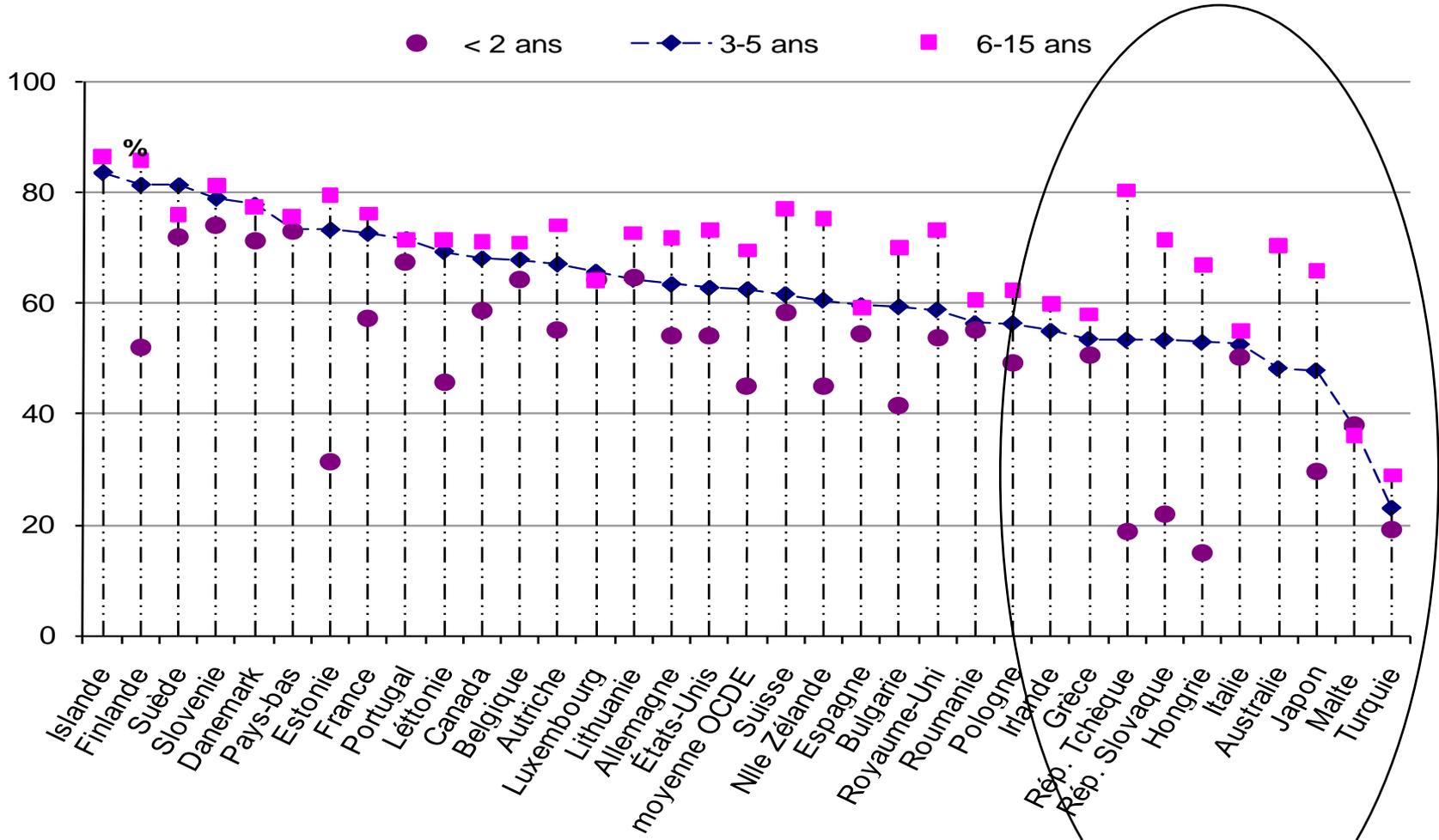
Ciò è particolarmente più importante quando si tratta di donne con figli (il loro tasso di occupazione è inferiore)



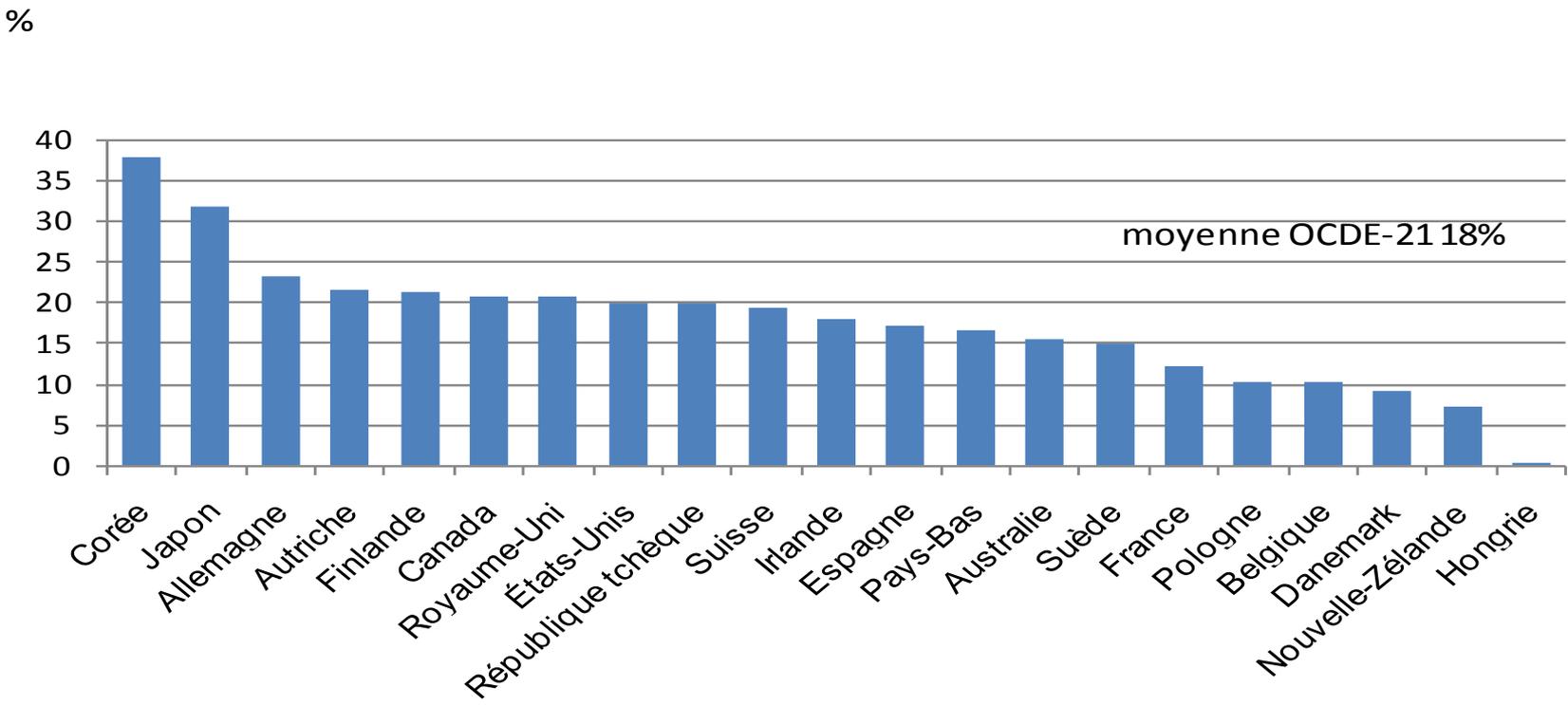
E questo tasso si riduce ulteriormente con l'aumentare dei bambini



... e la loro età

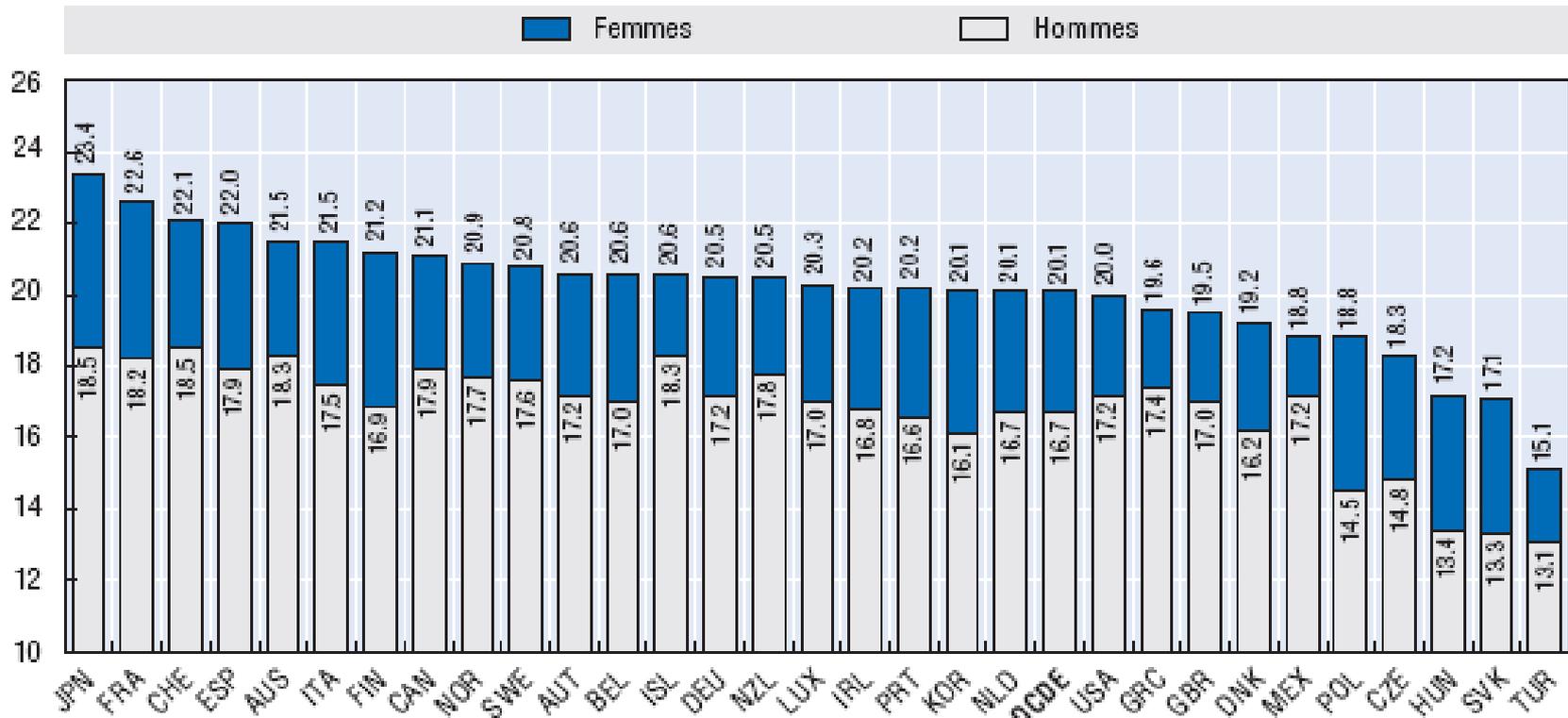


Questo amplifica il divario salariale tra uomini e donne



Inoltre le donne hanno una speranza di vita maggiore e una maggiore probabilità di sopravvivere al loro coniuge

Aspettativa di vita a 65 anni, per uomini e donne nel 2006



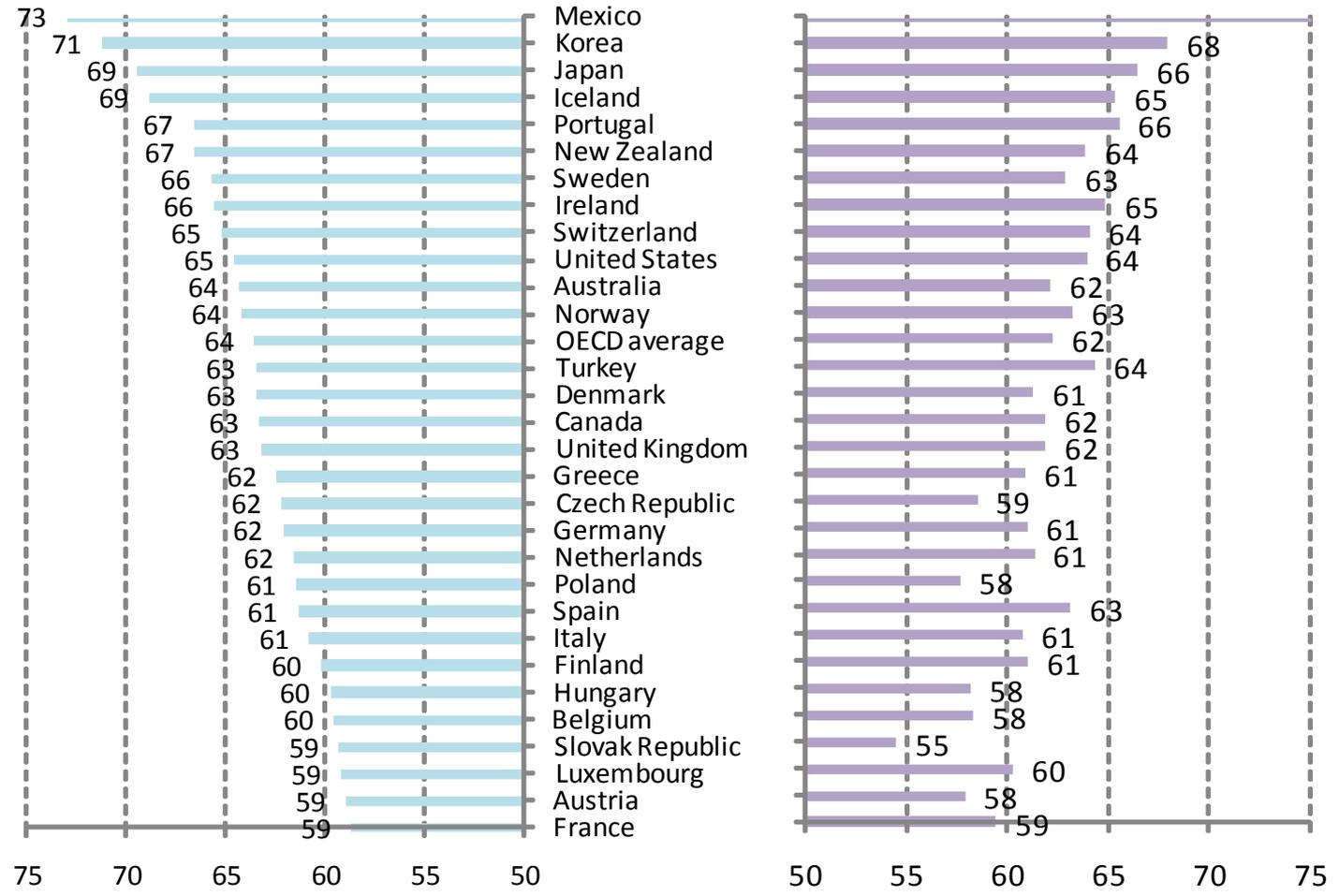
Fattori economici e sociali

- Alcune di queste differenze derivano dalle regole che governano i regimi pensionistici
 - L'età di pensionamento
 - Cambiamenti nell'organizzazione dei sistemi pensionistici (ad esempio il passaggio da un sistema DB a un sistema DC)

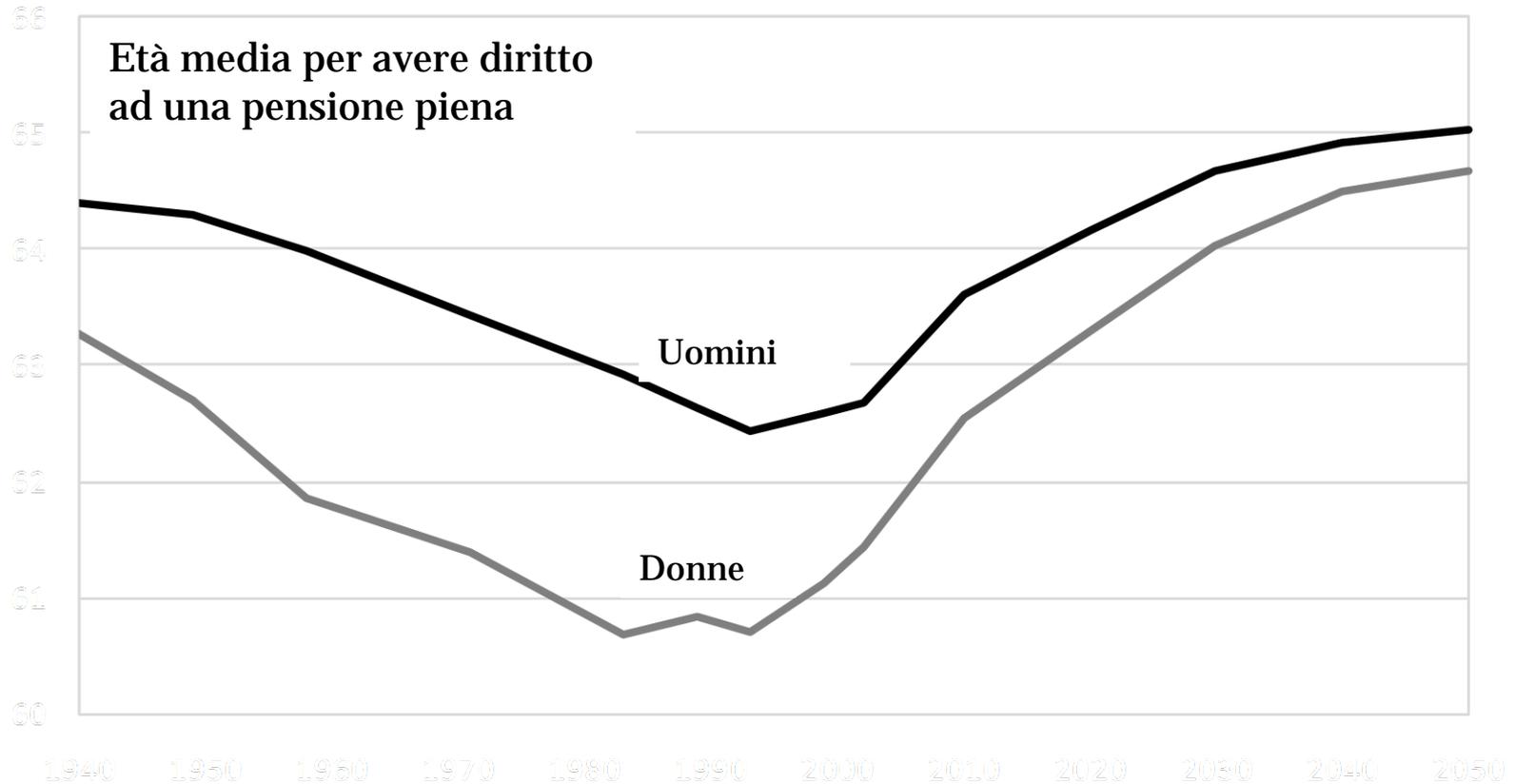
Età alla quale si lascia il mercato del lavoro

Uomini

Donne



Cambiamento dell'età che dà diritto alla pensione

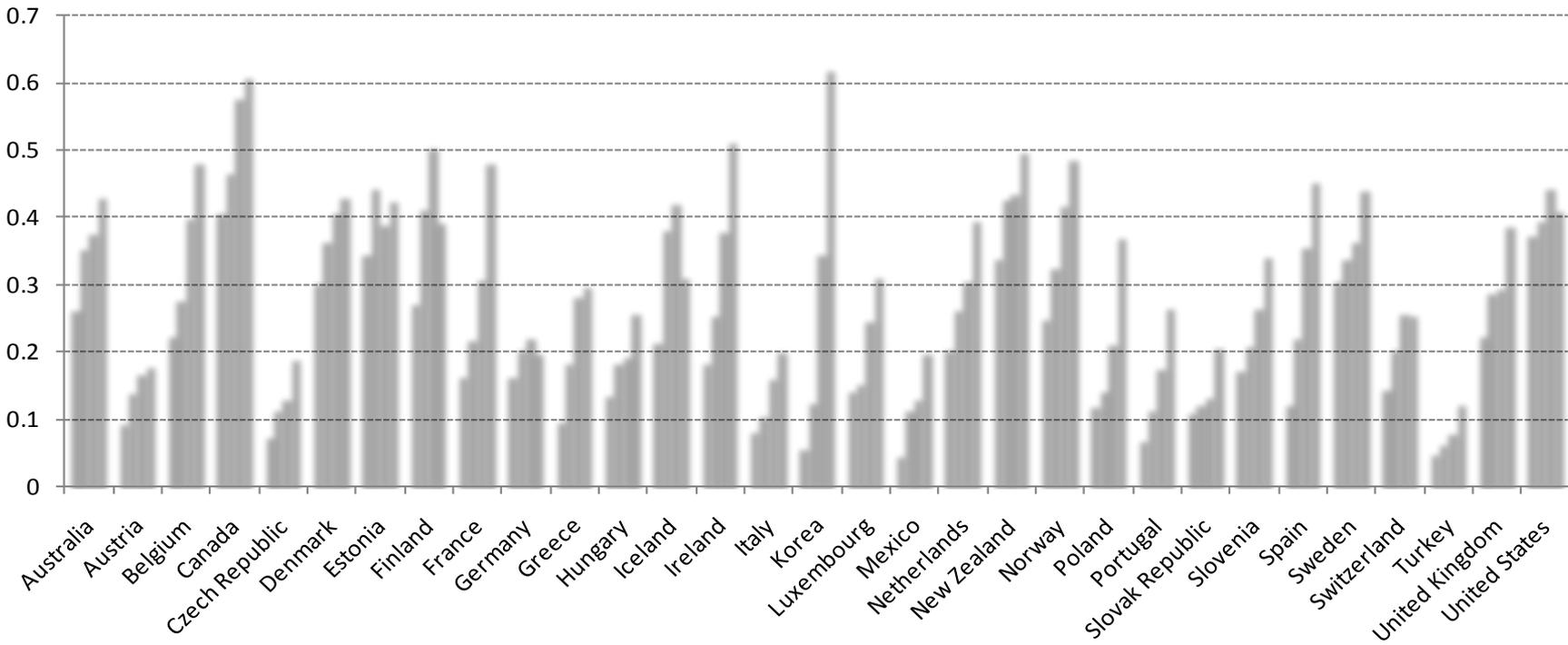


Guardando all'avvenire...

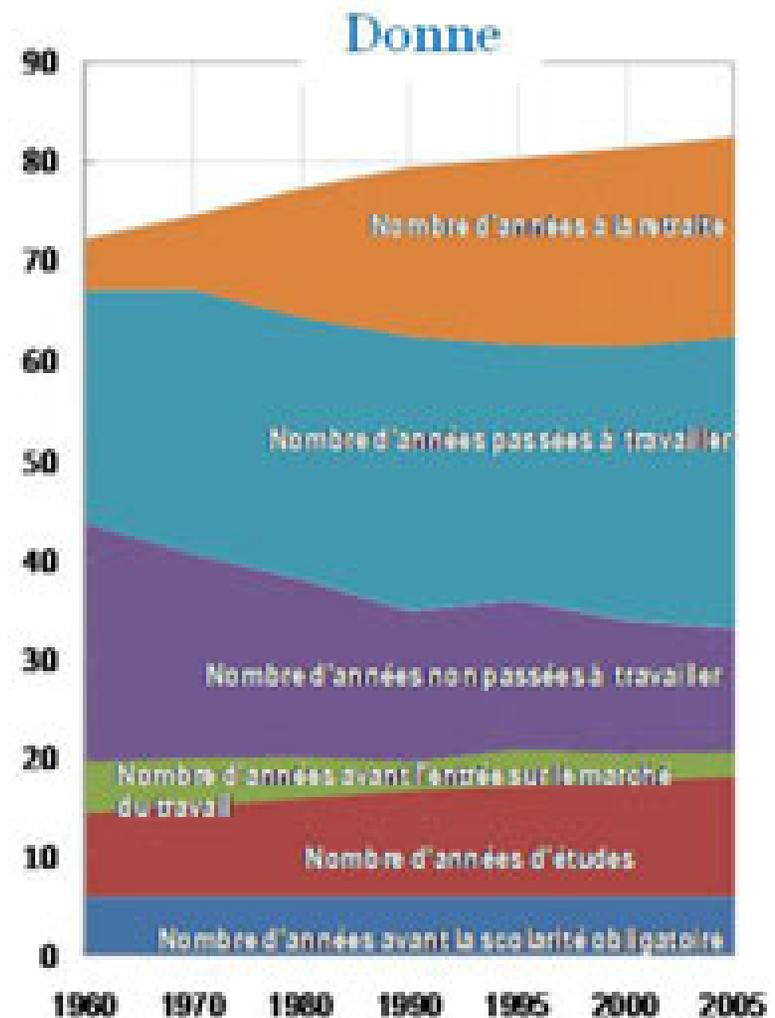
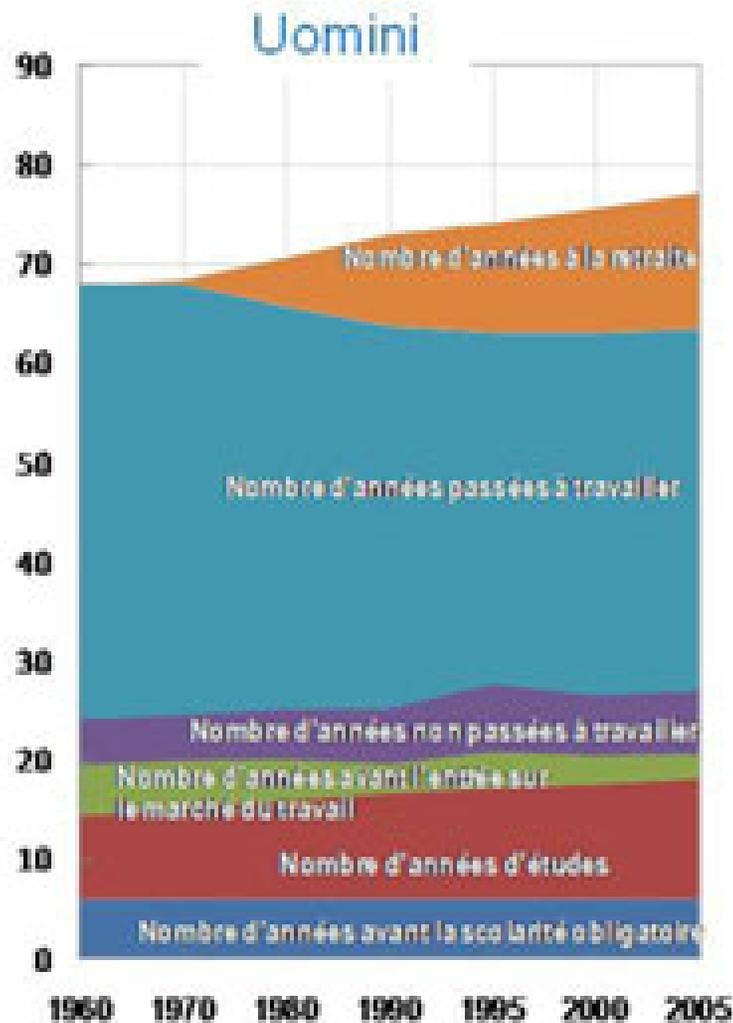
- Le differenze tra uomini e donne nelle prestazioni pensionistiche sono destinate a ridursi
 - Più elevato livello di istruzione e di qualifiche
 - Le donne passeranno dei periodi più lunghi nel mercato del lavoro
 - La legislazione antidiscriminazione che contribuisce a ridurre le differenze salariali tra uomini e donne

I livelli di istruzione delle donne continuano ad aumentare

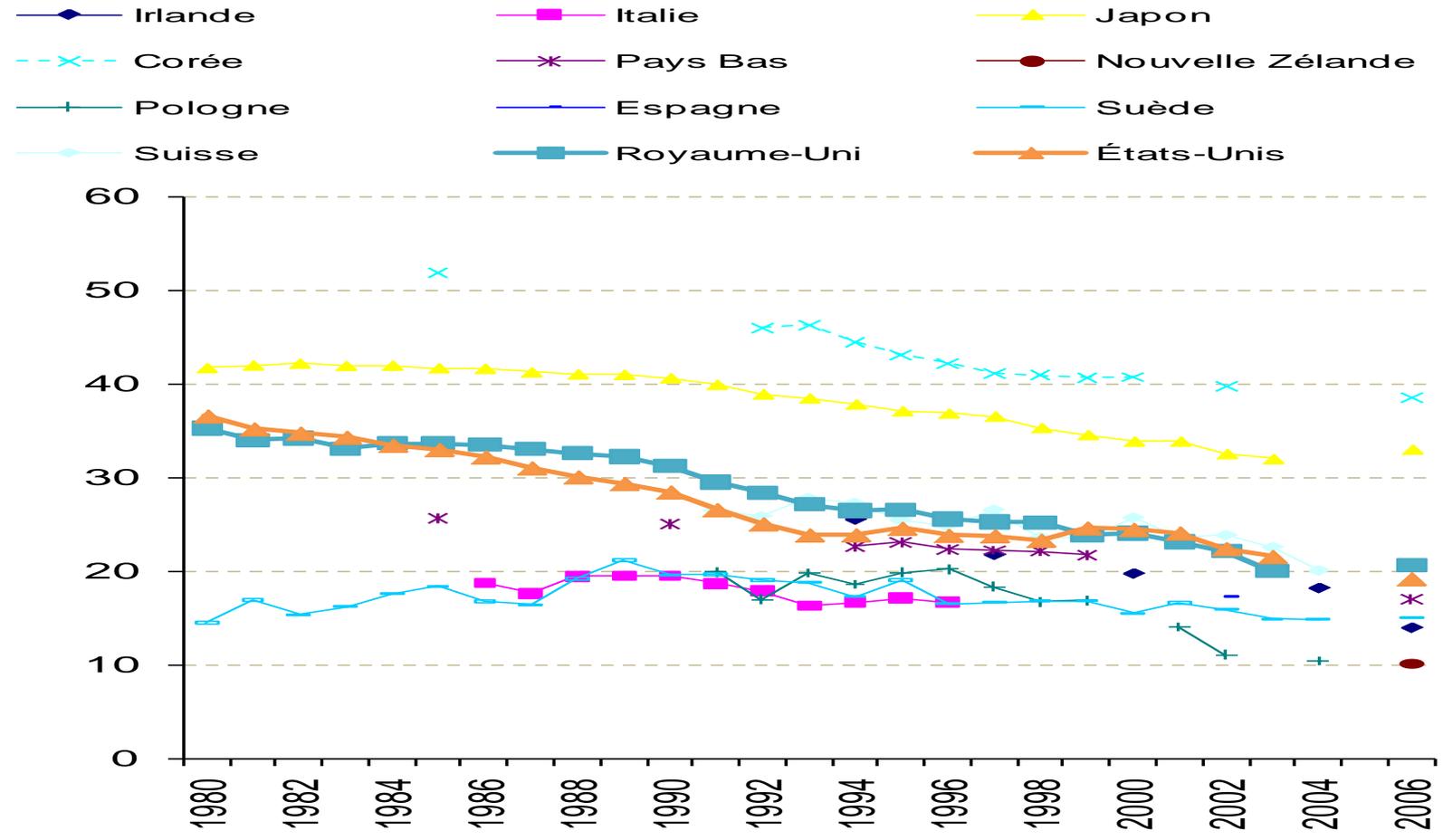
5559 4549 3539 2529



Il numero di anni passati nel mercato del lavoro aumenta



Il divario salariale tra uomini e donne è in diminuzione in molti paesi dell'OCSE



Guardando all'avvenire...

- Un numero maggiore di donne avrà propri diritti ad una pensione, invece di dipendere da pensioni di reversibilità
- Ciò detto, l'uguaglianza tra uomini e donne è ancora lontana per quanto riguarda le pensioni!

Le implicazioni per le pensioni

- **Fino a che punto i sistemi pensionistici dovrebbero compensare la differenza nel lavoro di uomini e donne?**
 - I salari, le ore di lavoro, anni passati al lavoro, etc.

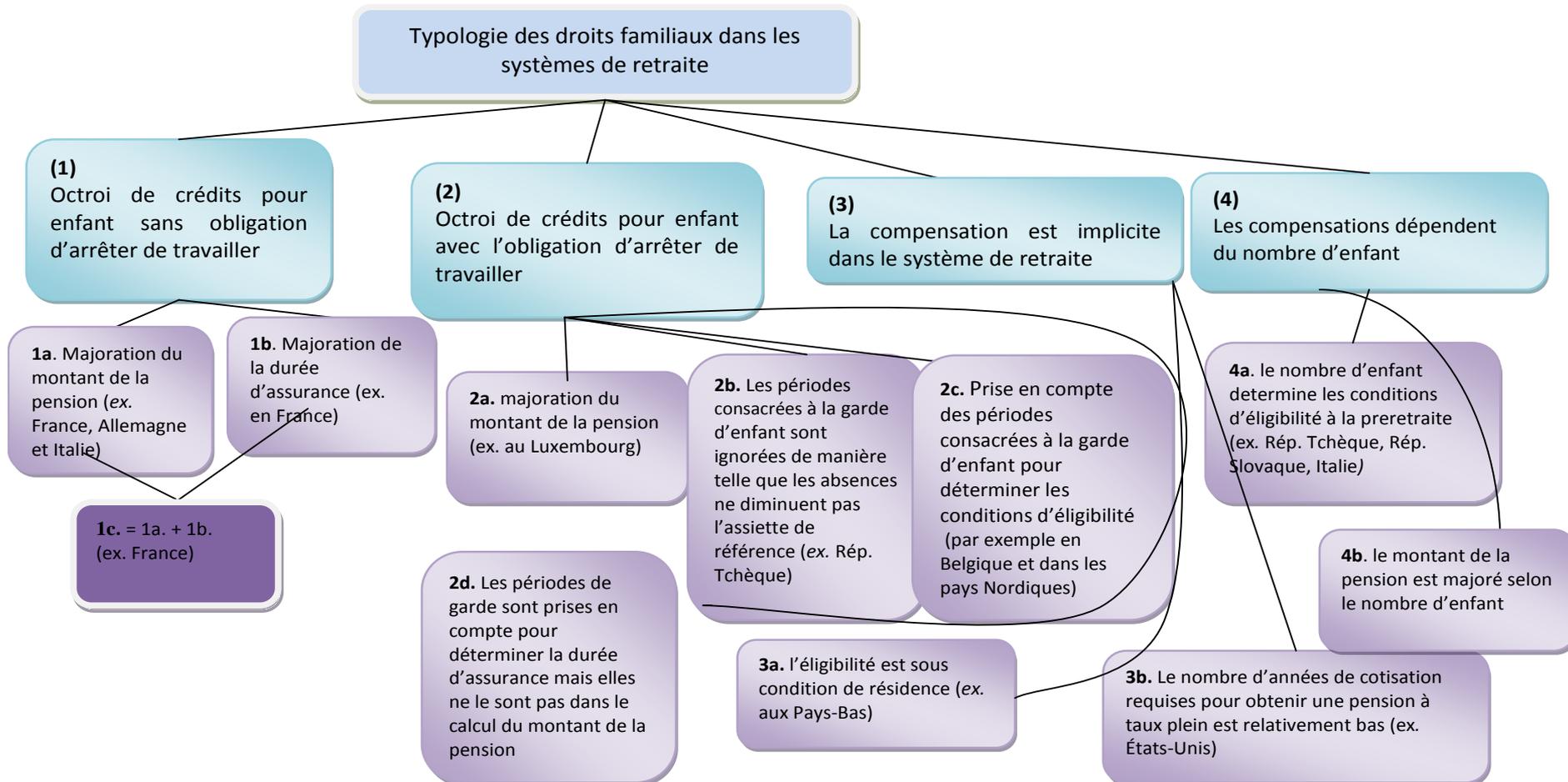
Le implicazioni per le pensioni

- **L'inuguaglianza in materia di pensioni presenta varie dimensioni che richiedono soluzioni diverse**
 - Le caratteristiche redistributive consentono di gestire meglio il divario salariale
 - Pensioni legate alle risorse, pensioni di base legate alla residenza
 - L'allocazione differente del lavoro di cura richiede altri interventi poichè vi sono differenze irriducibili
 - Diritti di famiglia nei sistemi pensionistici

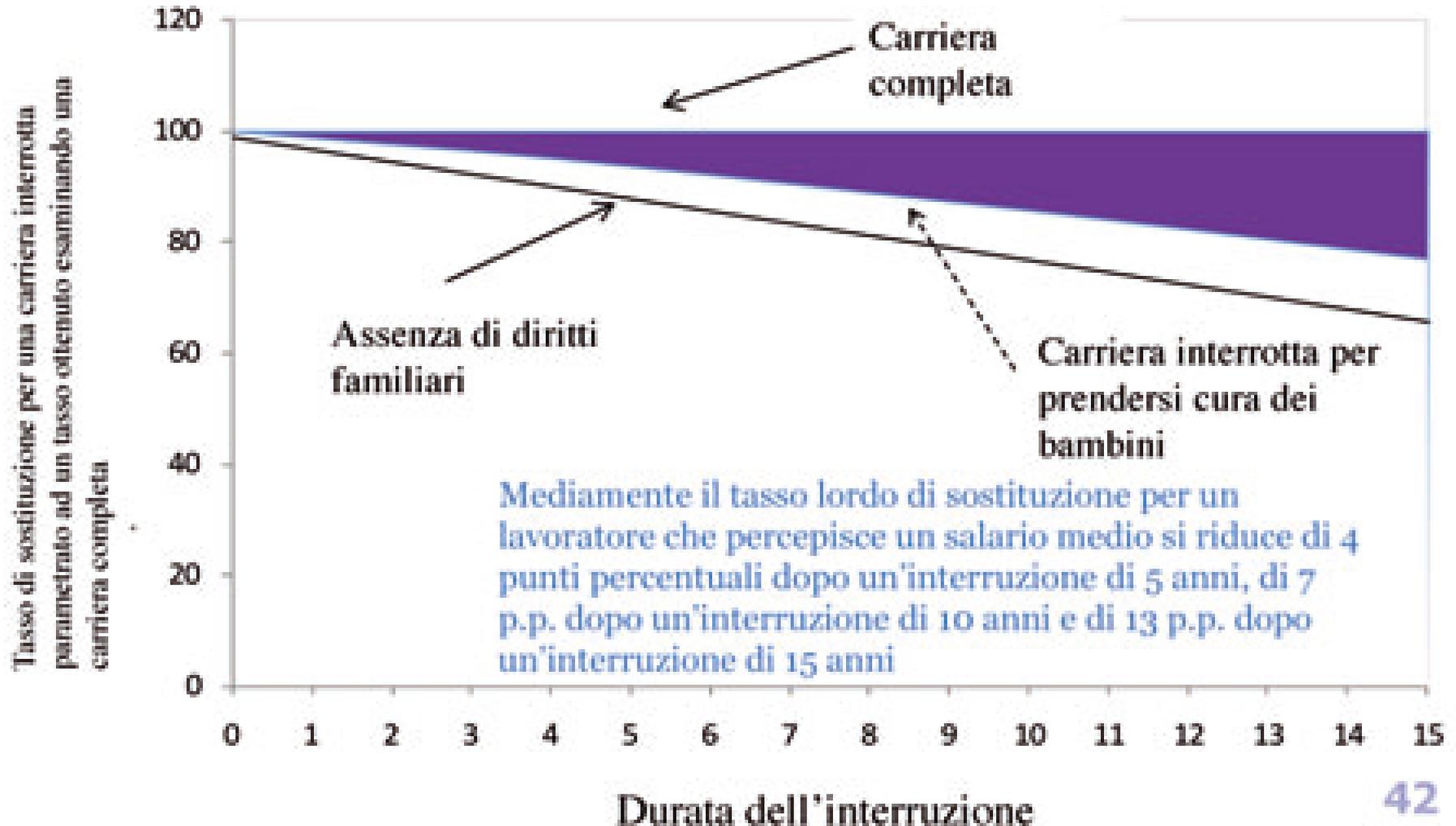
Le implicazioni per le pensioni

- Quali sono i diversi diritti familiari contemplati dai sistemi pensionistici?
- Che peso hanno questi diritti, nel contesto delle carriere interrotte, per quelle donne che debbono badare ai propri figli?

Tipologia dei diritti familiari

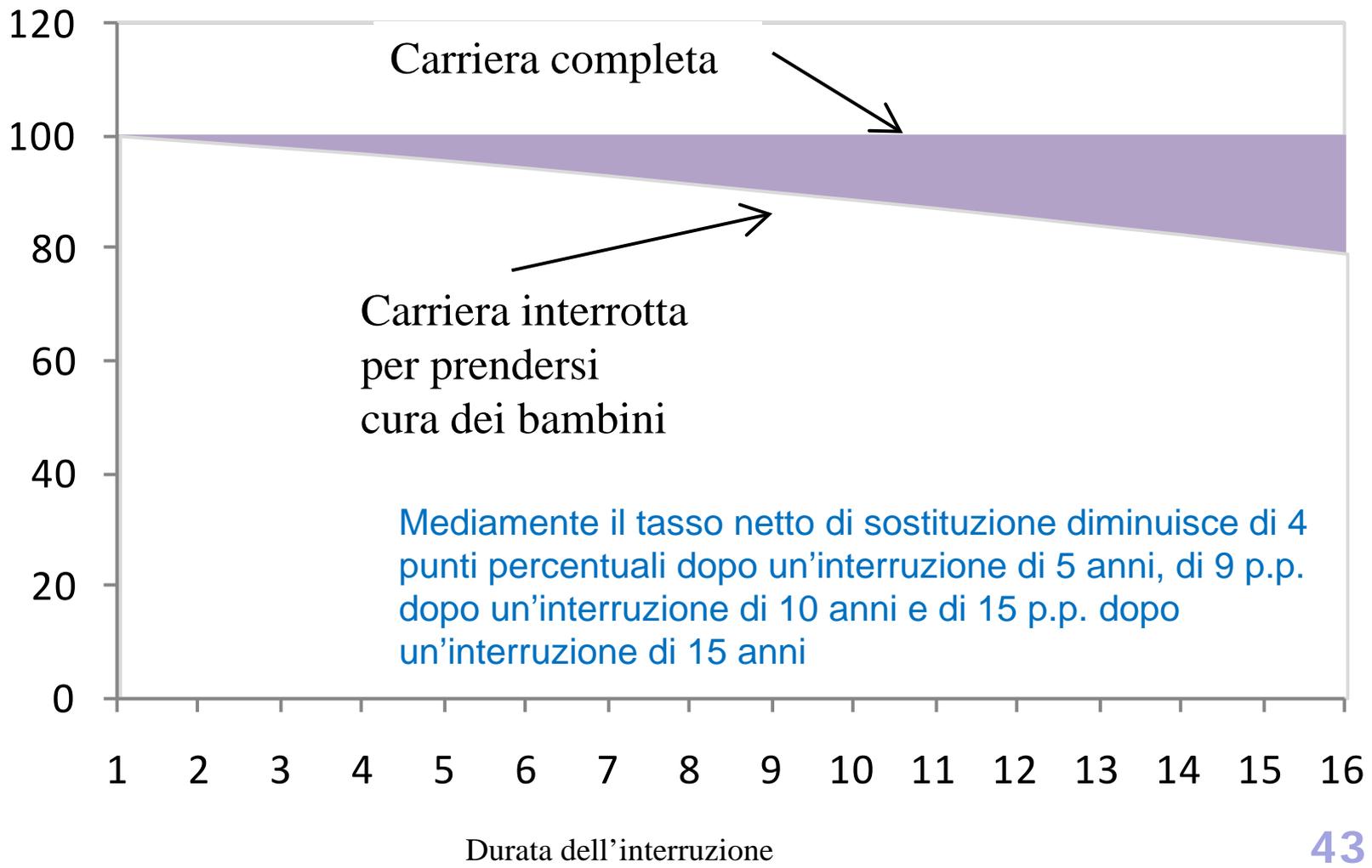


Tasso di sostituzione lordo



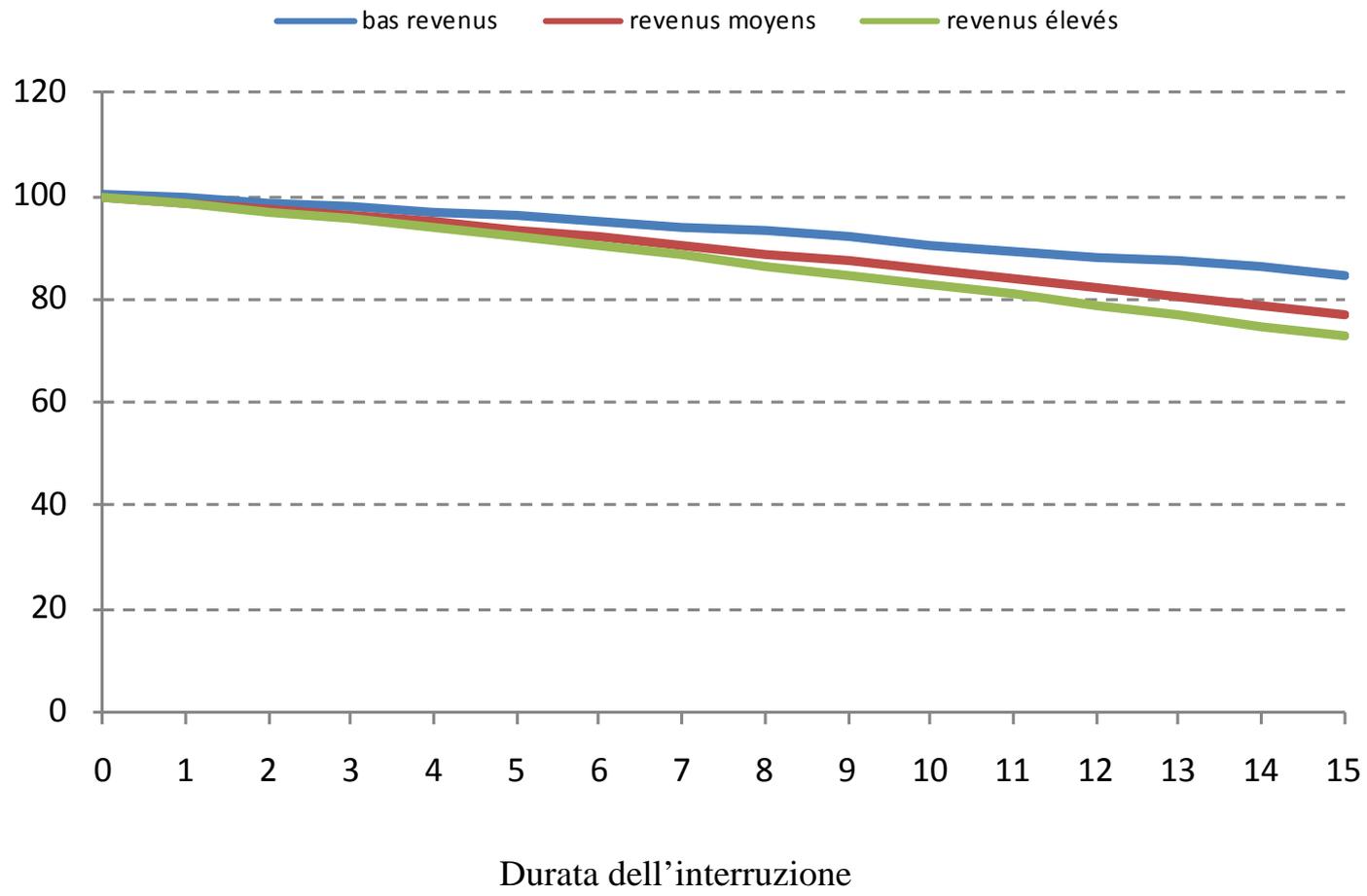
Tasso di sostituzione netto

Tasso di sostituzione per una carriera interrotta parametrato ad un tasso ottenuto esaminando una carriera completa



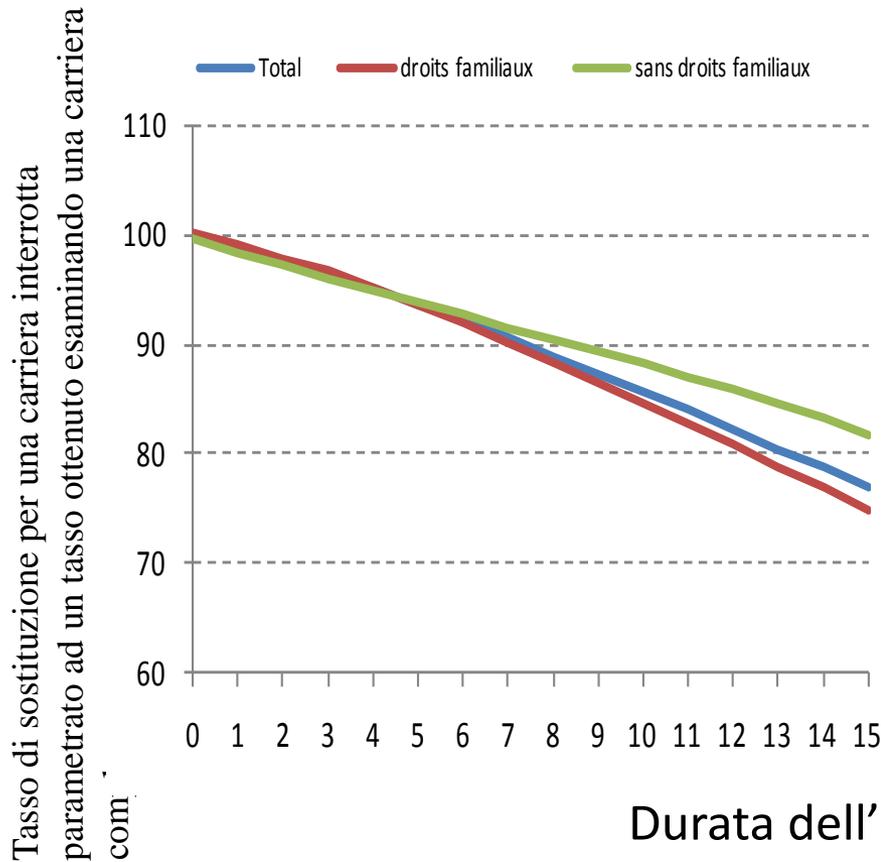
Effetti a diversi livelli di retribuzione

Tasso di sostituzione per una carriera interrotta parametrato ad un tasso ottenuto esaminando una carriera completa

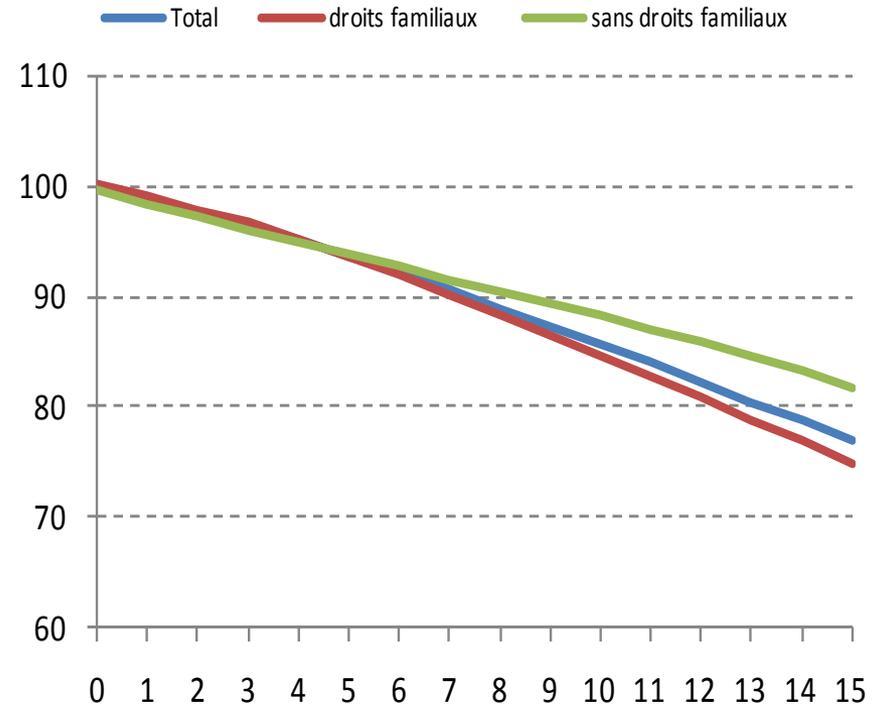


Analoghi risultati ottenuti con mezzi diversi

Redditi bassi



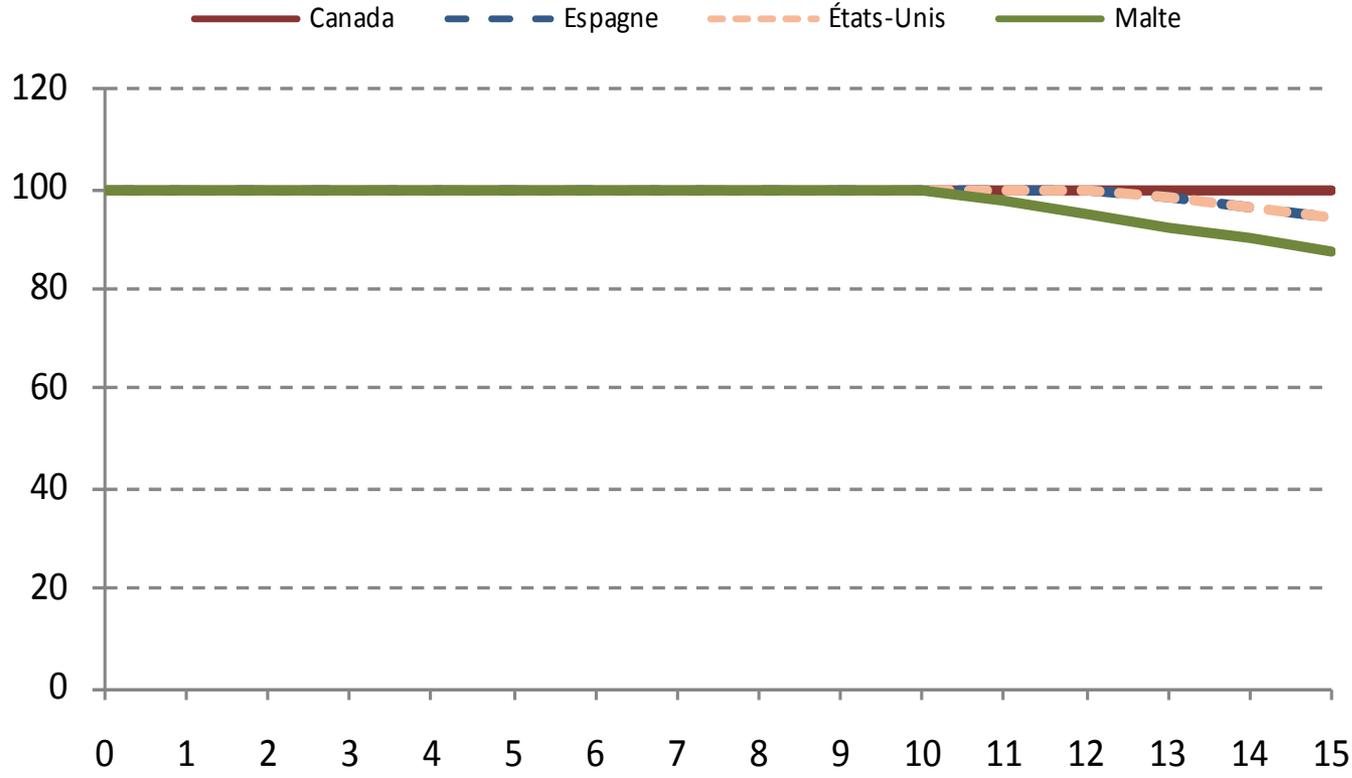
Redditi medi



Durata dell'interruzione

Analoghi risultati ottenuti con mezzi diversi: periodi coperti da assicurazione

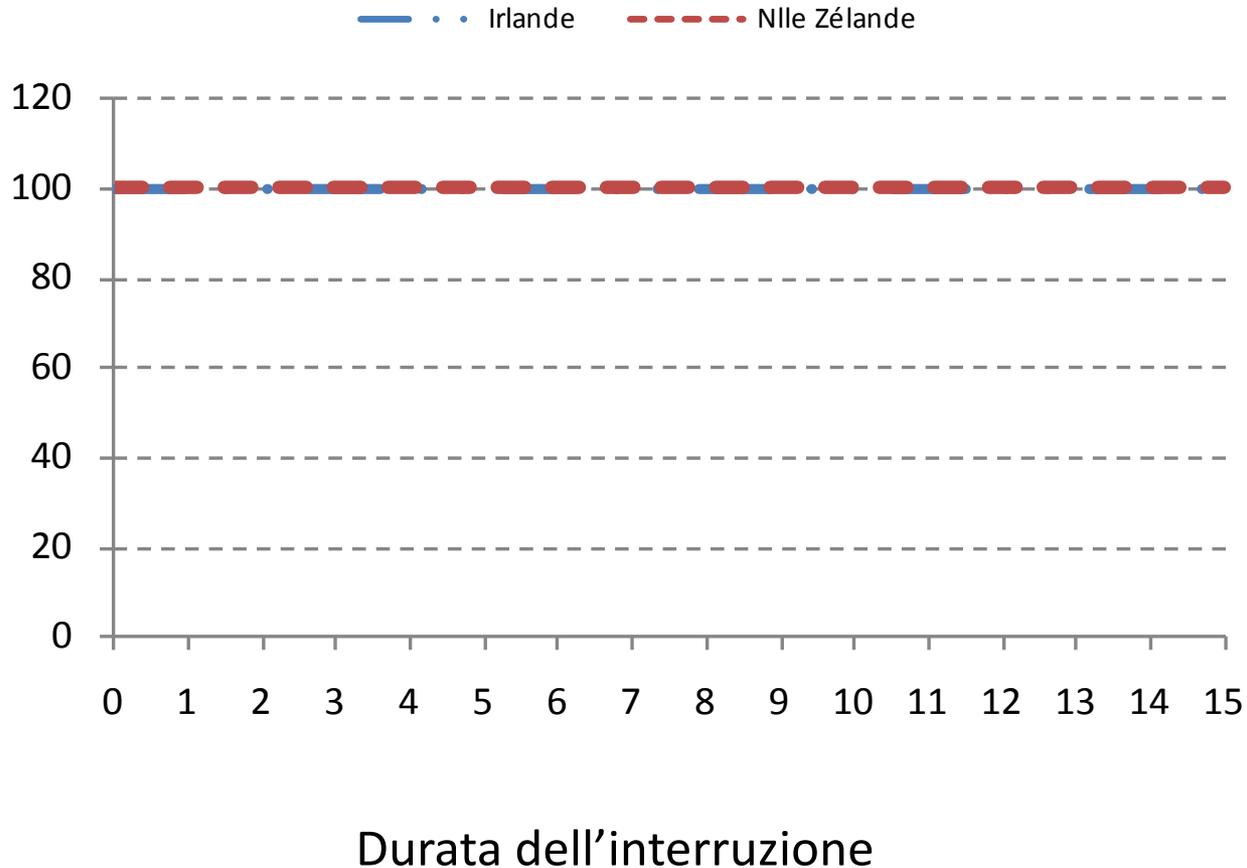
Tasso di sostituzione per una carriera interrotta parametrato ad un tasso ottenuto esaminando una carriera completa



Durata dell'interruzione

Analoghi risultati ottenuti con mezzi diversi: salari di riferimento

Tasso di sostituzione per una carriera interrotta parametrato ad un tasso ottenuto esaminando una carriera completa

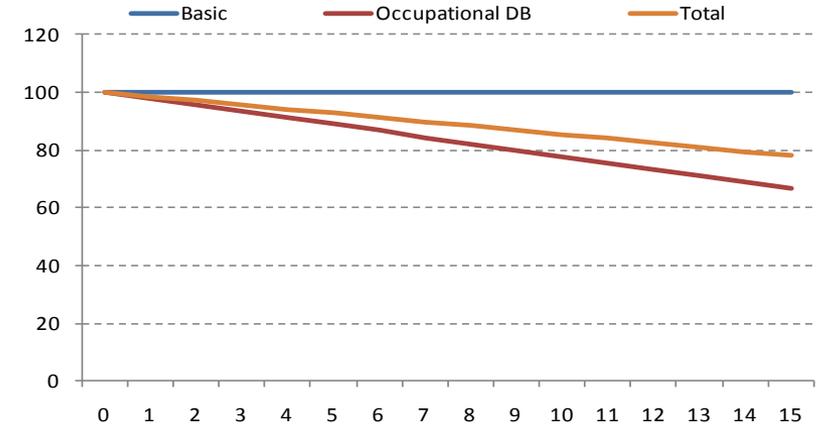


Influenza dei piani pensionistici: DC e DB

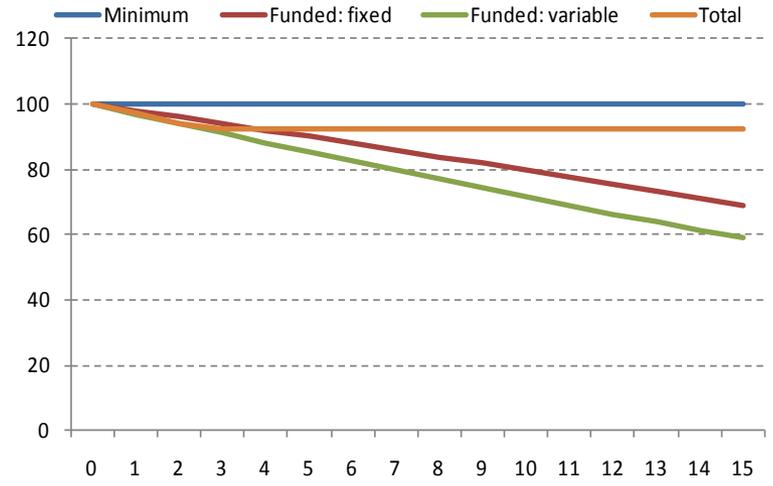
Lettonia



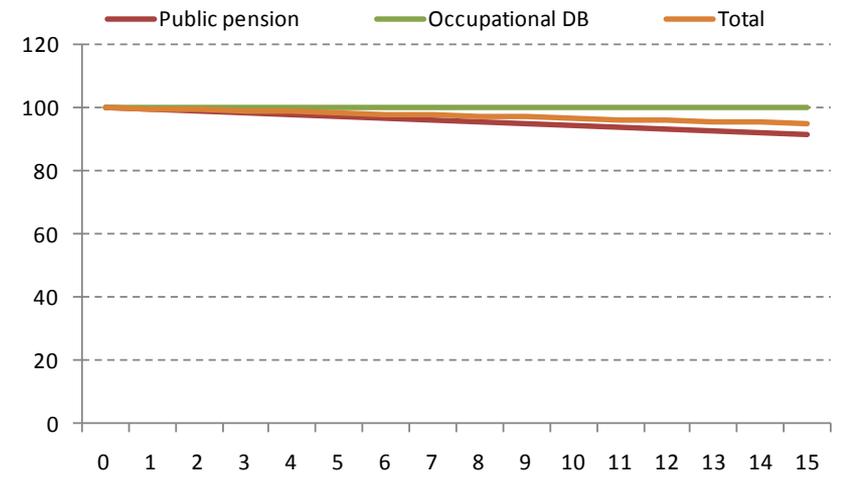
Olanda



Messico

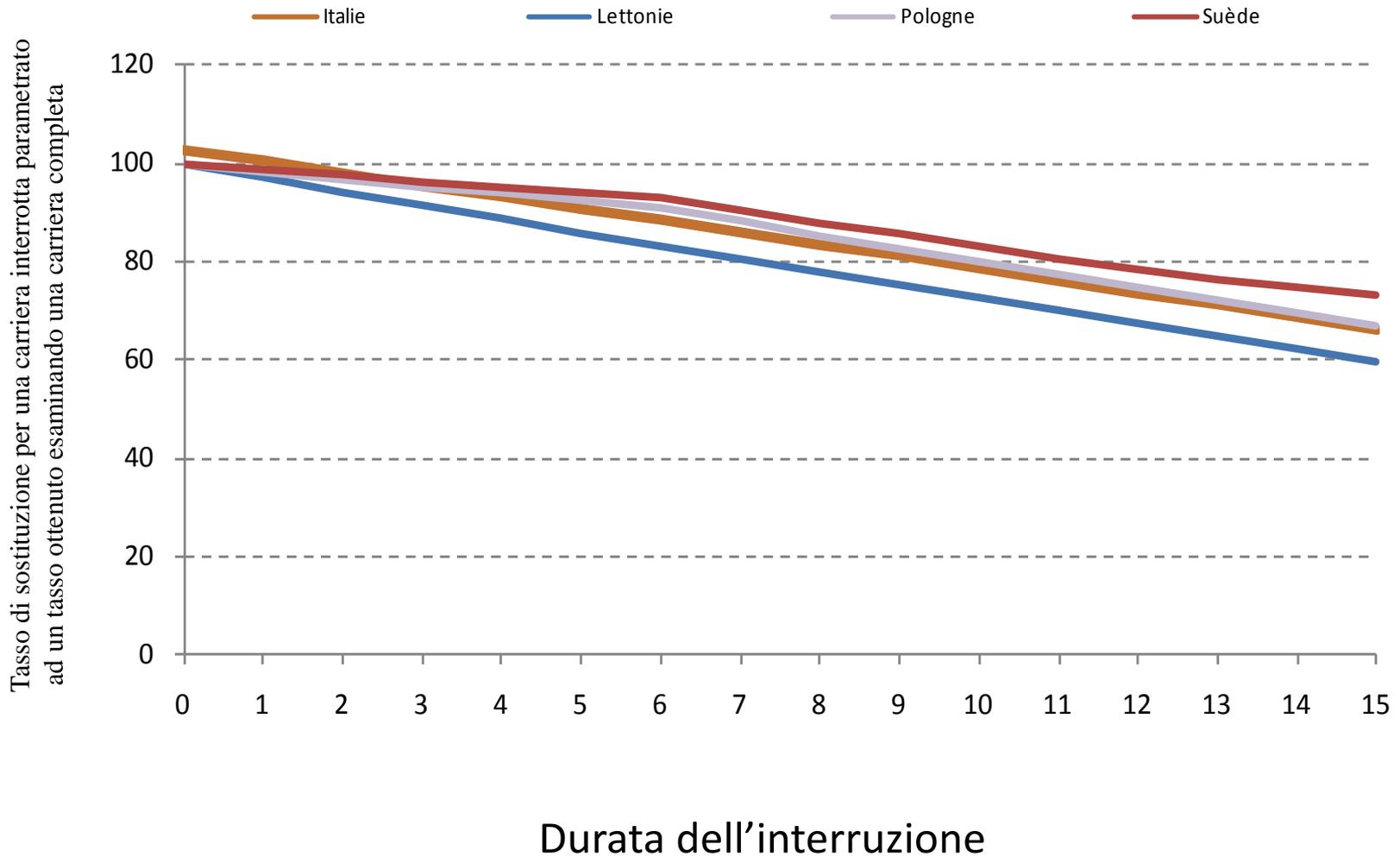


Svizzera

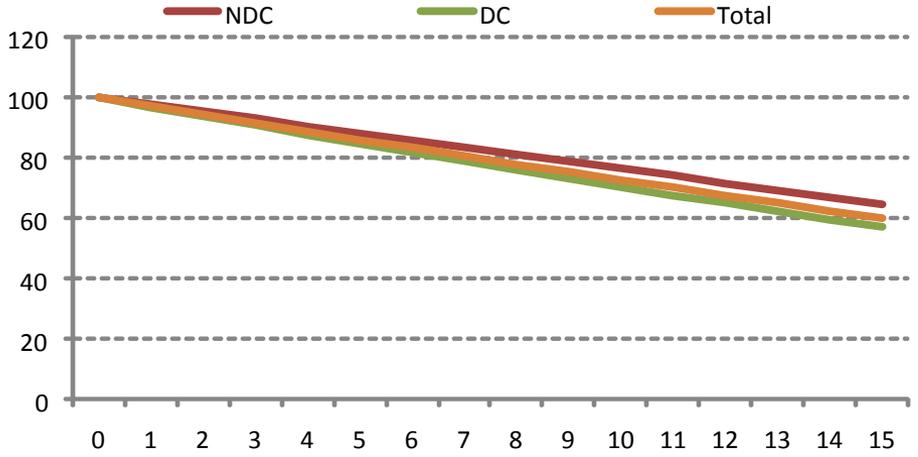


Durata dell'interruzione

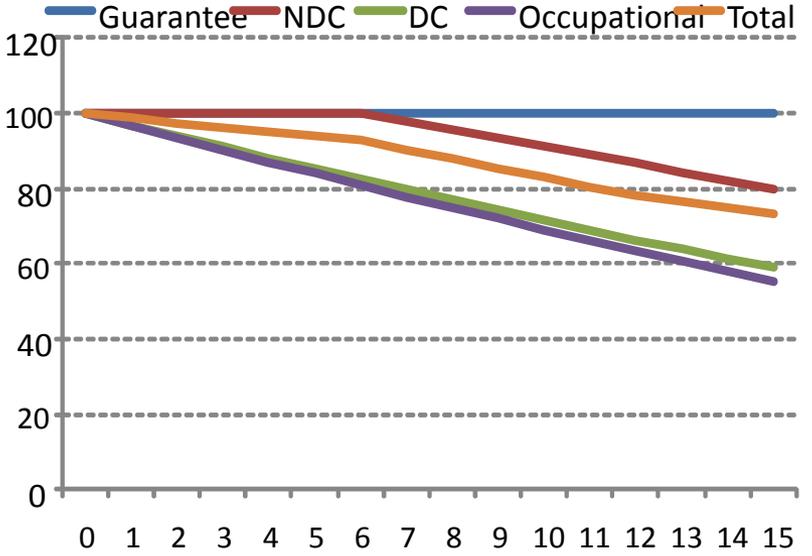
Paesi con conti nozionali



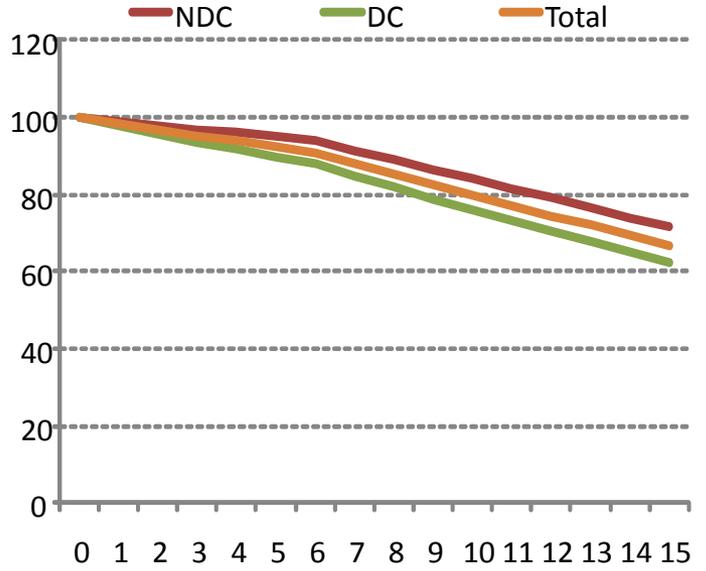
Lettonia



Svezia



Polonia

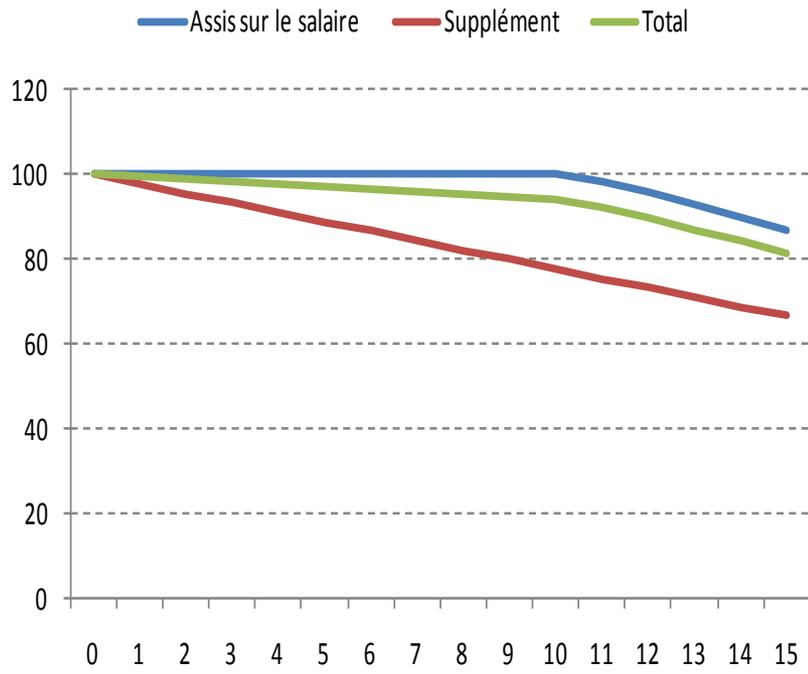


Durata dell'interruzione

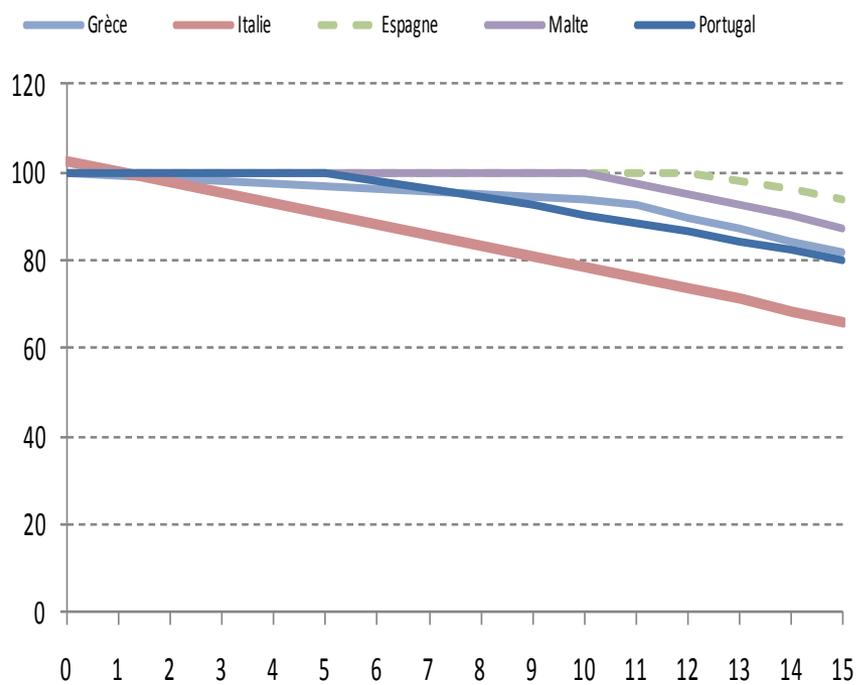
Uno sguardo ad alcuni paesi del Mediterraneo....

Tasso di sostituzione per una carriera interrotta parametrato ad un tasso ottenuto esaminando una carriera completa

Grecia



Paesi Mediterranei



Durata dell'interruzione

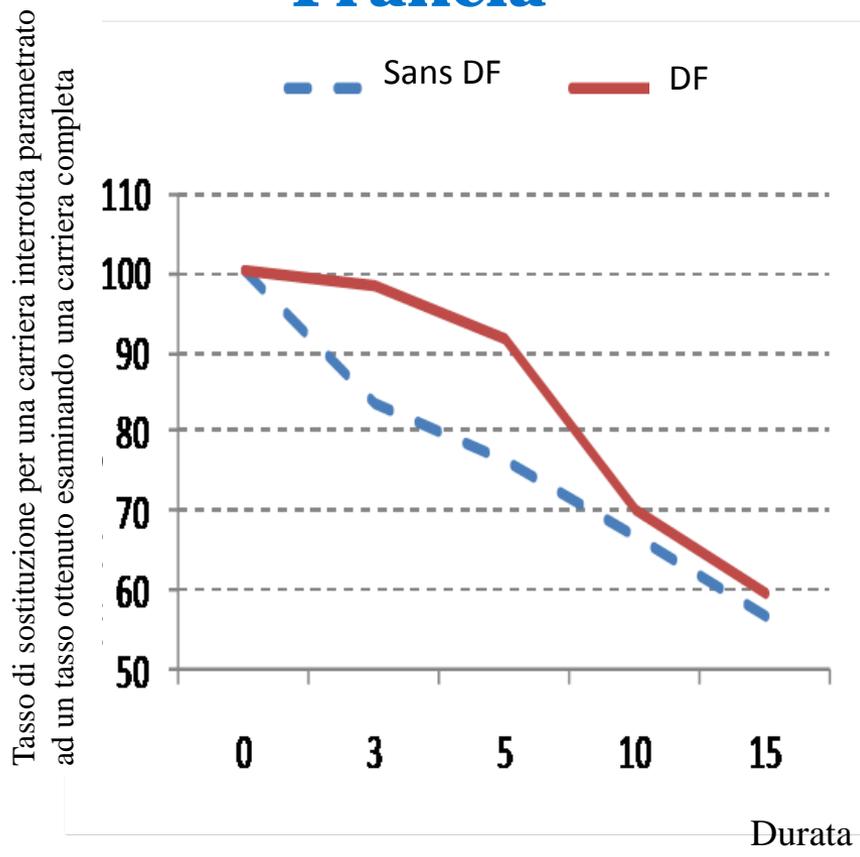
I diritti familiari sono tutto ciò che conta? Non è detto

- Quel che conta:
 - La “forma dei meccanismi di compensazione”
 - Salari coperti
 - Periodi coperti
 - Il peso relativo dei fattori redistributivi presenti nel sistema di pensionamento (pensione di base, collegata alle risorse, minimo, etc.)
 - La forza del legame tra contributi e prestazioni di pensionamento nei piani basati sui salari (DB, NDC, punti)
 - Le differenze nelle età che danno diritto alla pensione

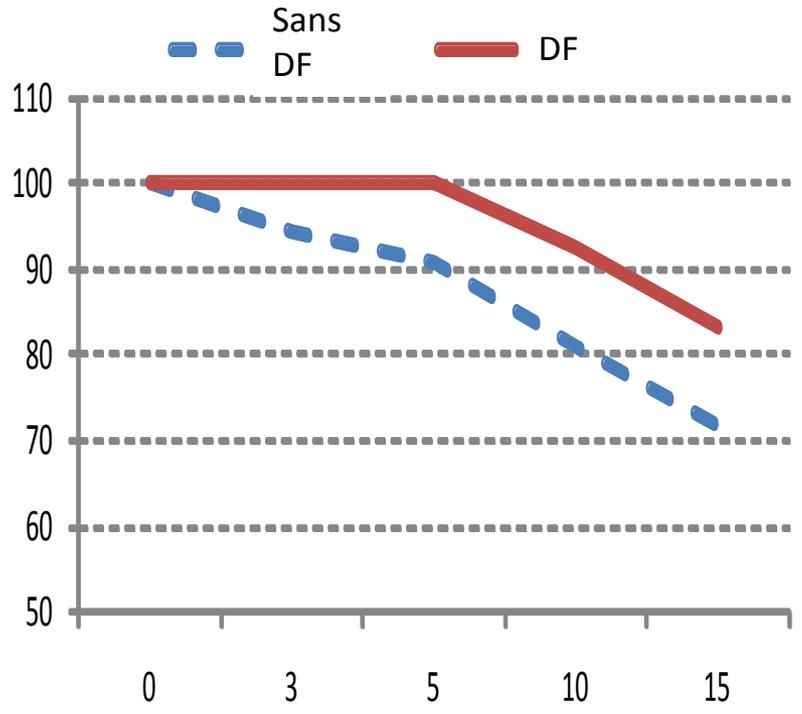
Ma cosa succede in caso di assenza dei diritti familiari?

Le prestazioni pensionistiche delle donne con bambini sarebbero inferiori

Francia

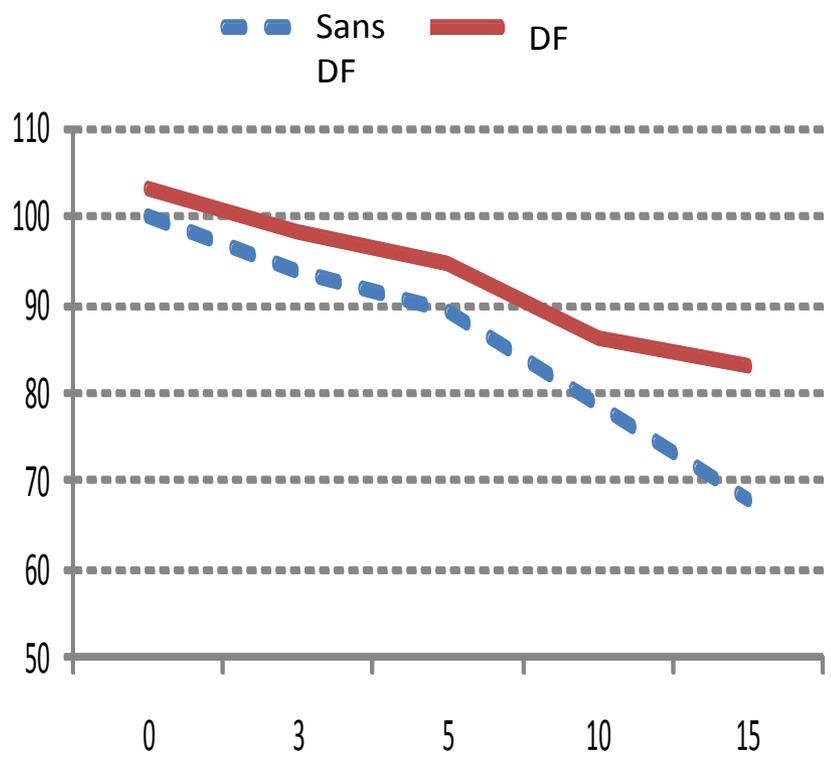


Rep. Ceca

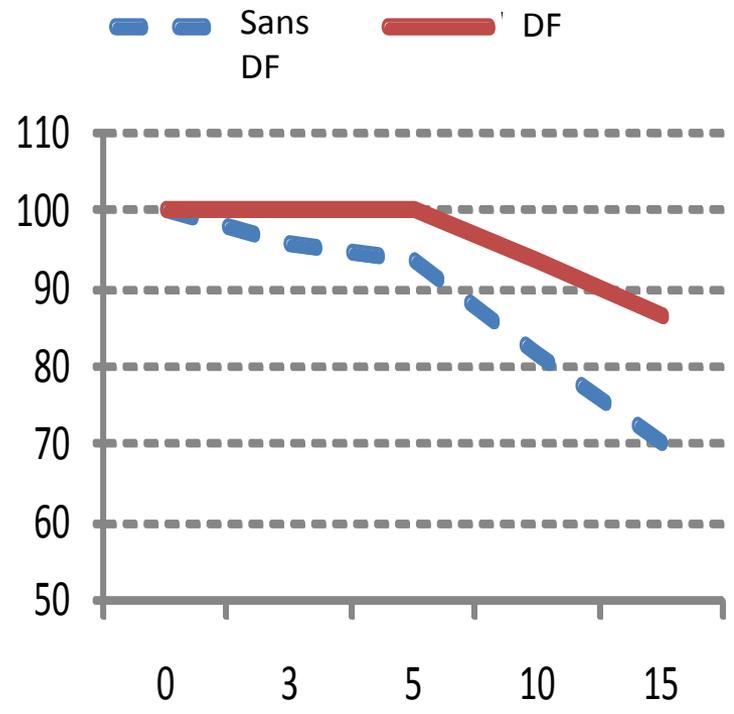


In alcuni paesi...

Germania



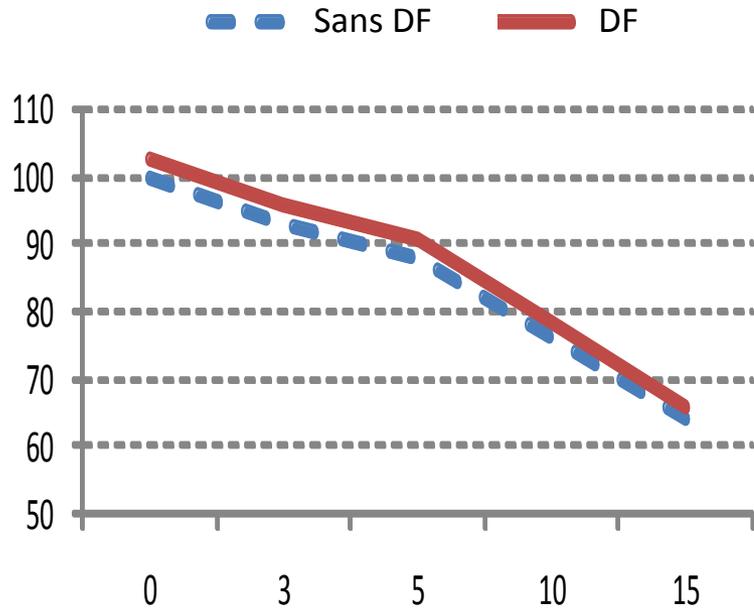
Giappone



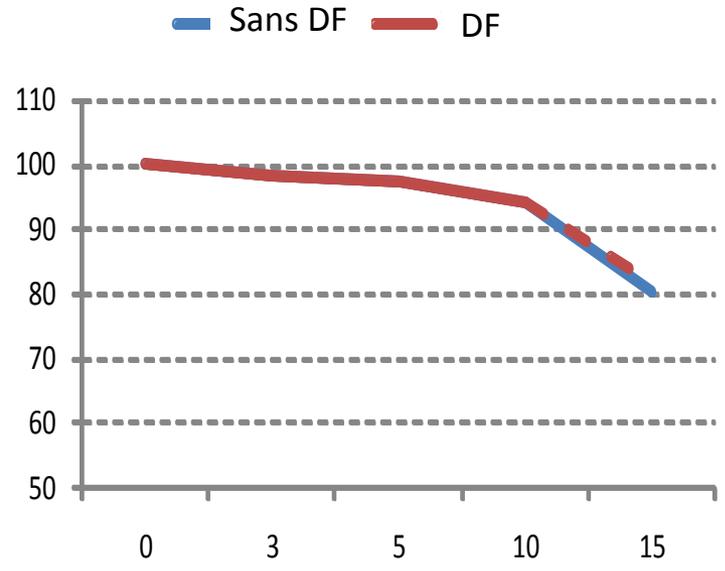
Durata dell'interruzione

Ma molto meno in altri...

Italia



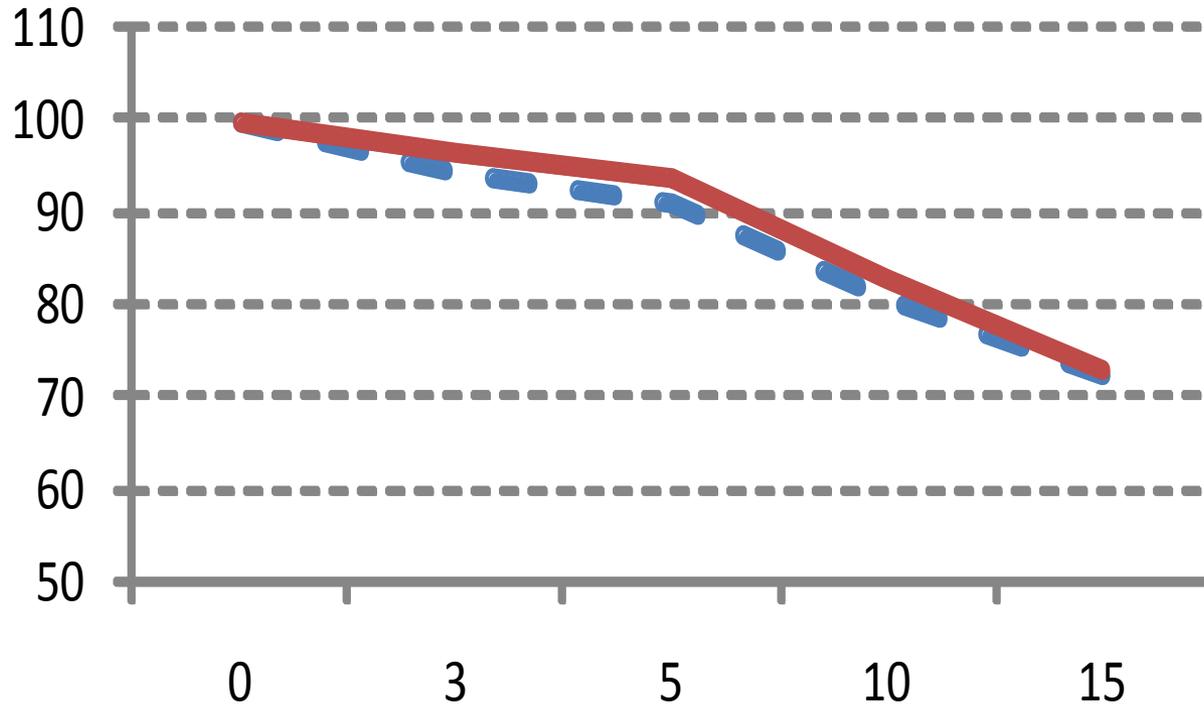
Grecia



Durata dell'interruzione

Svezia

Sans DF DF



Conclusioni

- I diritti familiari consentono di migliorare le prestazioni pensionistiche delle donne con figli e contribuiscono, più generalmente, a combattere la povertà degli anziani
- Tuttavia questa compensazione non è sufficiente a colmare le lacune derivanti da interruzioni di carriera
- Ciò nonostante, se non ci fossero questi diritti le prestazioni pensionistiche delle donne con figli sarebbero più basse in molti paesi dell'OCSE

Conclusioni

- I diritti familiari sono solo una parte dell'equazione quando si tratta della redistribuzione dei redditi e della povertà tra gli anziani
- Affrontare questa sfida richiede un approccio più globale che comprenda la maggior parte delle sfide cui fanno fronte le donne e, più generalmente, i genitori che si trovano nel mercato del lavoro

Conclusioni

- Le politiche previdenziali miranti a proteggere i genitori devono essere concepite nel più ampio contesto dei provvedimenti per l'occupazione e per le famiglie

Grazie!

- Per ulteriori informazioni:



<http://www.oecd.org/els/social/pensions/PAG-fr>

Contact: Anna Cristina D'Addio
anna.daddio@oecd.org

Jane Hodges

Direttore Ufficio per Eguaglianza di Genere ILO, Ginevra

Introduzione

La protezione sociale è un potente strumento per alleviare la povertà e la disuguaglianza, tuttavia non solo un grande numero di donne e di uomini sono tuttora esclusi da tali sistemi, ma le donne sono particolarmente vulnerabili sul piano dell'esclusione sociale. Istituire modi tecnicamente fattibili e finanziariamente sostenibili di estendere la copertura dell'assistenza sanitaria di base, degli assegni familiari per la famiglia e i bambini, dei sostegni mirati al reddito per i poveri ed i disoccupati, delle pensioni di vecchiaia e d'invalidità, fornirebbe una rete minima di sicurezza. La Campagna Globale dell'ILO per la copertura previdenziale per tutti è stata lanciata nel 2003, con l'obiettivo di realizzare miglioramenti concreti nella copertura di sicurezza sociale in quanti più Paesi possibile e mettere la previdenza sociale in cima all'agenda politica internazionale. Poiché la povertà ha una dimensione di genere, che non può essere ignorata e gli effetti della crescita economica non sono arrivati fino ai più poveri (gli effetti di una globalizzazione sleale degli anni 1990) le politiche pubbliche che favoriscono una distribuzione equa delle risorse nazionali dovrebbero mettere in atto dei sistemi di sicurezza sociale atti a fornire un contributo sostanziale a sollevare i più poveri dalla povertà estrema. Il ruolo della sicurezza sociale quale fattore produttivo di promozione dell'occupazione, di stimolo dei cambiamenti

strutturali e di promozione della crescita economica ha bisogno di essere evidenziato. Mentre i Paesi ad alto reddito fanno fronte alla sfida di garantire la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale, i Paesi a basso reddito fanno fronte alla sfida di estendere la copertura di sicurezza sociale alla maggioranza tuttora senza protezione, costituendo gradualmente un sistema di sicurezza sociale di base. In entrambi i casi bisognerà fare attenzione all'accessibilità delle donne anziane alla copertura.

E tuttavia, il genere è raramente utilizzato come una lente di differenziazione in virtù della quale capire più compiutamente le diverse esperienze e le ramificazioni del programma di protezione sociale. E' ovvio che nel 21° secolo vi sono prove schiaccianti che le donne occupano una situazione svantaggiata per quel che riguarda le opportunità di lavoro rispetto agli uomini in gruppi sociali equivalenti, e che vi sono molte più probabilità che esse siano escluse dall'ambito delle strategie previdenziali.

È comunemente ammesso che l'esclusione delle donne è dovuta a tre fattori principali (ve ne sono, naturalmente, altri):

1. una precarietà e femminilizzazione crescente della manodopera (là dove le donne si trovano nel mercato del lavoro);
2. eventi del ciclo di vita (a parte la maternità, le norme sociali esigono che esse si prendano cura dei bambini,

degli anziani e di altri familiari a carico); e

3. misure a genere neutro che hanno maggiori probabilità di gravare negativamente sulle donne (spesso legate a pregiudizi di genere nel contesto istituzionale).

È da decenni che l'ILO monitorizza vari programmi ed esperienze di previdenza sociale con esiti positivi estesi alle donne in età lavorativa. Un importante studio ("Parità di genere e l'estensione della protezione sociale", ILO, Documento di lavoro N. 16/2003, Ginevra) è giunto alla conclusione che il seguente elenco non esaustivo di fattori, così come erano stati identificati a quel momento, ha contribuito al successo:

- mirare ai gruppi vulnerabili;
- flessibilità, una gestione che si adatta facilmente e delle [buone] strutture amministrative;
- una progettazione partecipativa e un coinvolgimento motivati dalla domanda;
- rispondere alle esigenze rilevate;
- concomitanza di contributi finanziari, per includere l'autofinanziamento e
- basare le misure su un'ideologia di "empowerment".

Tra i programmi passati in rassegna vi erano: Sewa, la Grameen Bank, Grameen Kalyan, SHINE, Income Generation for Vulnerable Group Development / Bangladesh.

Un recente dibattito dell'ILO (Direttivo, 306a sessione, novembre 2009, Ginevra, GB.306/3/2, para.25) ha concluso che, sebbene la maggior parte dei sistemi di sicurezza sociale è stata inizialmente concepita intorno al modello maschi-

le del capofamiglia, a mano a mano che la partecipazione femminile nel mondo del lavoro aumenta i sistemi vengono gradualmente riformati. I regimi pensionistici devono essere resi finanziariamente sostenibili e dovrebbero eliminare ogni disparità di trattamento nei confronti delle donne, che spesso riducono le donne anziane alla povertà. In aggiunta, la protezione sociale dovrebbe essere un incentivo per il passaggio dei lavoratori da modalità informali di lavoro (dove le donne sono più rappresentate) all'economia formale. L'approccio di cui al paragrafo 16 delle conclusioni del 2007 sulla promozione delle imprese sostenibili favorirà la parità di genere. Vi si legge: "La sicurezza sociale universale basata sulla fiscalità sostenibile o su altri modelli nazionali che forniscono ai cittadini l'accesso ai servizi fondamentali quali l'assistenza sanitaria di qualità, le prestazioni di disoccupazione, la tutela della maternità e una pensione di base, sono elementi fondamentali per migliorare la produttività e promuovere la transizione all'economia formale. Né si dovrebbero scordare le prestazioni/assegni per i genitori o per la paternità.

I 183 Stati membri, che si sono incontrati per l'annuale Conferenza Internazionale del Lavoro nel giugno 2009, hanno discusso la parità di genere e, dal punto di vista della sicurezza sociale, hanno deciso che: "L'ILO dovrebbe sviluppare opzioni per aiutare i costituenti [tripartiti] ad aggiornare i sistemi di sicurezza in modo che essi diventino inclusivi e tengano conto delle esigenze dei lavoratori con responsabilità familiari, offrano copertura alle donne in situazioni di vul-

nerabilità ed opzioni operative che coadiuvino il passaggio dei lavoratori dall'economia informale e quella formale".

Le questioni di genere nel contesto della sicurezza sociale

Il testo fondamentale della parità di genere che vieta le discriminazioni basate sul sesso per quanto riguarda i salari – la Convenzione sulle pari remunerazioni, 1951 (n. 100) – è uno dei testi¹ dell'ILO più ratificati, e offre un approccio flessibile per la definizione di parametri atti ad eliminare il divario retributivo fra i sessi. Essa afferma che gli Stati ratificanti debbono attuare un sistema che comprenda o dei divieti di legge o delle disposizioni negli accordi collettivi o meccanismi di salario minimo che rendano ogni discriminazione basata sul sesso impossibile. La raccomandazione di accompagnamento (N. 90) fornisce esempi di strumenti che possono essere d'aiuto in questa complessa materia, come ad esempio valutazioni del lavoro svolto senza distinzioni di genere (e l'ILO ha messo a punto numerosi strumenti per assistere i membri e per organizzare numerosi seminari di formazione che li utilizzano). I risultati sotto l'egida della Convenzione n. 100 dimostrano che i tribunali – sia quelli specializzati in questioni del lavoro che quelli ordinari – hanno emesso giudizi che costringono i datori di lavoro che violano lo standard della legge nazionale o del contratto collettivo di lavoro a risarcire il danno subito dalle lavoratrici

¹ 167 Stati membri l'hanno ratificato entro dicembre 2009.

sottopagate (ad esempio, UK i casi EAT in questi ultimi anni; il Tribunale Civile delle Filippine). Purtroppo, mentre il sottopagamento diretto del lavoro delle donne è relativamente facile da identificare, il concetto fondamentale di "parità di retribuzione per lavoro di pari valore" resta più difficile da afferrare; le conclusioni della ILC, di cui sopra, incaricano l'ILO ad operare più attivamente per consentire a tutte le parti in causa di comprendere meglio le discriminazioni salariali indirette e lavorare per eliminarle. Nonostante tutto il lavoro svolto dalle Nazioni Unite e dall'ILO negli ultimi decenni, il Rapporto n. VI della ILC segnala che il divario retributivo medio mensile esistente tra i due generi – ancorché si stesse gradualmente riducendo fino all'arrivo della crisi economica e finanziaria verso la fine del 2008 – permane e si aggira intorno al 20%. E apprendiamo che i dati basati sulla retribuzione oraria rivelano un divario ancora più ampio, fino al 25% in alcuni paesi dell'UE.

La Convenzione sulla Sicurezza Sociale (Minimum Standards) del 1952 (n. 102), fissa i requisiti minimi per un sistema di sicurezza sociale globale. Al dicembre 2009 aveva ricevuto 46 ratifiche. In base a questa e ad altre importanti Convenzioni Internazionali sul Lavoro in questo settore, la sicurezza sociale può essere definita come segue:

La protezione che la società fornisce ai suoi membri attraverso una serie di interventi pubblici:

– per compensare l'assenza o la riduzione sostanziale del reddito da lavoro derivanti da contingenze varie (in particolare malattia, maternità, infortuni sul lavoro, disoccupa-

zione, invalidità, vecchiaia e la morte del capofamiglia);

- per fornire alle persone assistenza sanitaria, ed
- per erogare prestazioni a famiglie con bambini.

Tuttavia, si riconosce che una tale definizione non riflette appieno le realtà di genere in molti Paesi nel XXI secolo. Alcuni commentatori hanno espresso il parere che questa definizione non è sufficientemente inclusiva (non riflette i bisogni delle donne e degli uomini in stato di povertà per quanto riguarda l'alloggio, l'alimentazione e, forse, l'istruzione), altri sostengono che la principale debolezza di questa definizione è che trascurava l'economia "informale" e "non organizzata", in gran parte rappresentata da donne.

Su quest'ultima questione non è certo una novità per i partecipanti ad una riunione come questa che l'ILO ricorda che le lavoratrici – in tutto il mondo – tendono a beneficiare con percentuali di molto inferiori rispetto agli uomini (e così aggravando il loro svantaggio generale nel mercato del lavoro) dai regimi formali di sicurezza sociale, e ciò per i seguenti motivi:

- redditi inferiori alla media e periodi più brevi di corresponsione dei contributi (se del caso) che riducono le prestazioni quando queste vengono calcolate in base a delle formule basate sul salario / stipendio e sui servizi a contribuzione;

- la tendenza generale dei regimi formali di sicurezza sociale ad escludere i lavoratori attivi nell'economia non-organizzata/informale, perché (tra l'altro) i lavoratori non possono essere facilmente identificati e registrati, e i contri-

buti non possono essere facilmente o regolarmente riscossi;

- la pratica di escludere dall'appartenenza a schemi formali quelle professioni il cui status tra "organizzati" e "non organizzati" è incerto: queste includono i lavoratori domestici, i lavoratori a tempo-parziale/occasionale, e i lavoratori a domicilio, che sono, ancora una volta, tutte categorie in cui tendono a predominare le lavoratrici;

- la progettazione di sistemi che riflettono un "modello" sociale in cui i lavoratori di sesso maschile sono visti come i "tipici" capifamiglia; le caratteristiche di tali sistemi possono comprendere il pagamento delle pensioni alle vedove di lavoratori, ma non ai vedovi delle lavoratrici, e l'insistenza sulla prematura età pensionabile per le donne.

Le pensioni, in particolare

Per questo incontro la più importante delle questioni sopra evocate riguarda le prestazioni di pensione di vecchiaia. Non solo le lavoratrici tendono ad essere svantaggiate per via dei loro guadagni più bassi e dei periodi contributivi più brevi rispetto ai loro colleghi uomini, ma la tendenza in molti paesi ad un sistema a contributi definiti, anziché a prestazioni definite, contiene il potenziale per ulteriori aggravamenti. Questo per via della base meno favorevole con cui il "fondo" accumulato da una lavoratrice può essere convertito in una rendita vitalizia, anche in considerazione della sua aspettativa di vita mediamente più lunga. Secondo gli esperti dell'ILO, delle soluzioni tecniche sono possibili, ma non sono facilmente gestibili, e anzi possono risultare poco attraenti per le

compagnie di assicurazione commerciale che, in linea di massima, dovrebbero fornire rendite vitalizie.

Iniziative concrete

L'importanza globale di una politica nazionale non dovrebbe mai essere sottovalutata. È auspicabile che i Ministeri competenti specifichino, su una base la più realistica possibile, il quantum di risorse che possono essere rese disponibili per l'attuazione e l'applicazione delle disposizioni di sicurezza sociale. È chiaro che, in considerazione delle diverse esigenze dei lavoratori del settore organizzato e non-organizzato, e della predominanza di donne nel secondo, l'estensione della protezione sociale alla maggioranza potrà essere attuata solo mediante la promozione di una vasta gamma di iniziative, che dovrebbero essere integrate, per quanto possibile, nell'ambito di una politica nazionale. Allo stesso tempo, vi è spazio per una serie notevole di scelte per quanto riguarda il grado

in cui i diversi mezzi di copertura dovrebbero essere stabiliti su basi obbligatorie o volontarie, e sarebbe auspicabile che l'equilibrio tra questi fosse regolato dalle competenze di Ministeri del Lavoro per supervisionare regimi di vario tipo. Per quanto riguarda il settore informale, alcune iniziative sono state prese, come ad esempio i fondi sociali per i lavoratori beedi in India e il nuovo regime per i lavoratori agricoli, tutte misure che hanno dimostrato la loro efficacia a contribuire alla tutela dei lavoratori.

Un messaggio chiave dell'ILO – musica per le orecchie delle imprese – è che lo sviluppo della sicurezza sociale non dovrebbe essere portato avanti in un modo da essere visto come un onere (in particolare per i datori di lavoro), dal momento che le iniziative di creazione di posti di lavoro sono o ridotte o limitate a svantaggio delle lavoratrici.

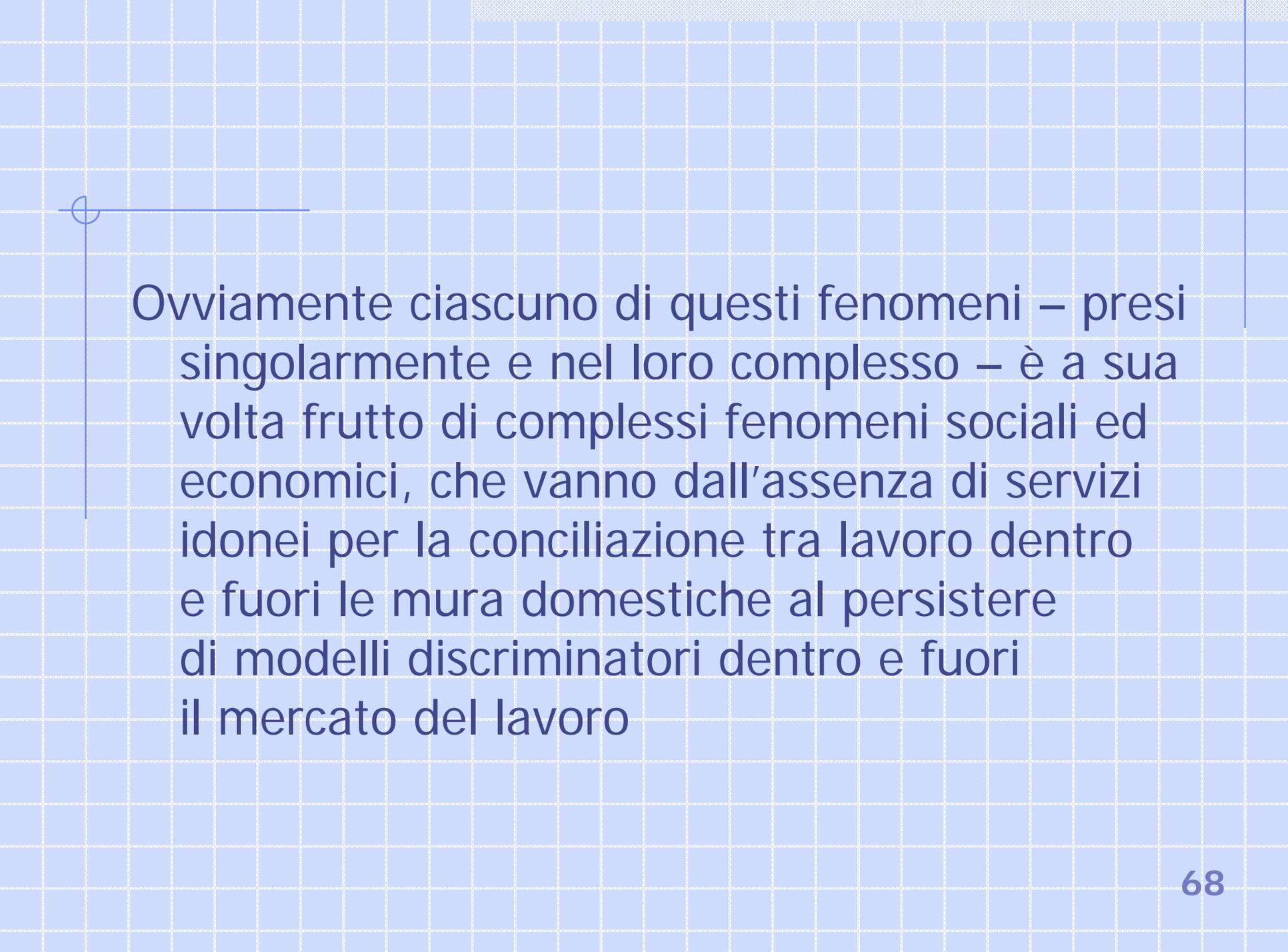
Grazie per l'attenzione.

Verso la pensione: il mercato del lavoro femminile in Italia

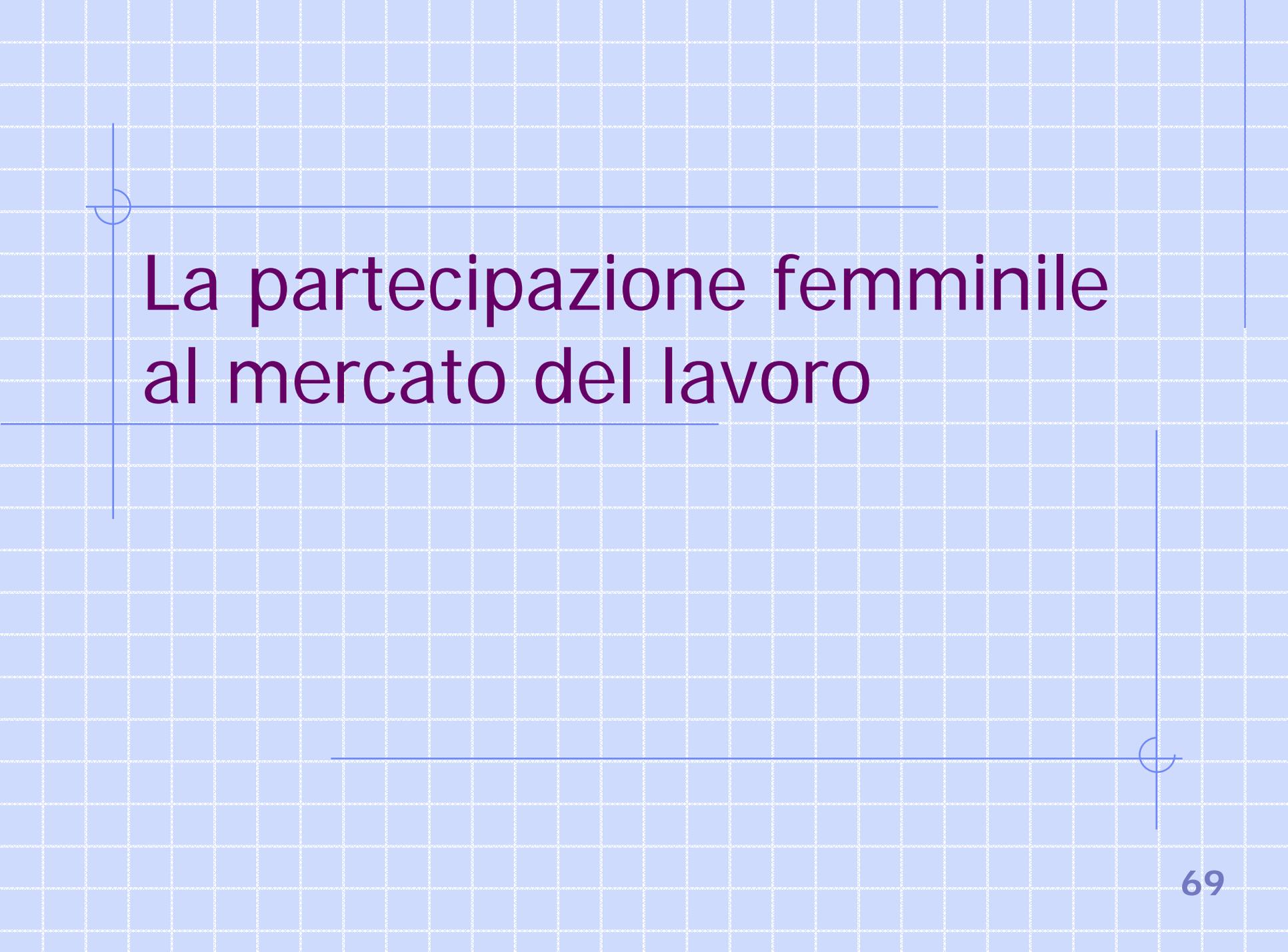
Genesi delle disparità di trattamento
retributivo sul mercato del lavoro e nel
sistema previdenziale

Poco attive e male retribuite: una fotografia del contesto italiano

Per spiegare le disparità di trattamento pensionistico ed i rischi di povertà a cui è soggetta la componente femminile della popolazione si può fare riferimento a tre cause principali: la scarsa partecipazione al mercato del lavoro, la disparità di genere nel trattamento retributivo di uomini e donne, lo scarso *attachment* delle donne al mercato del lavoro



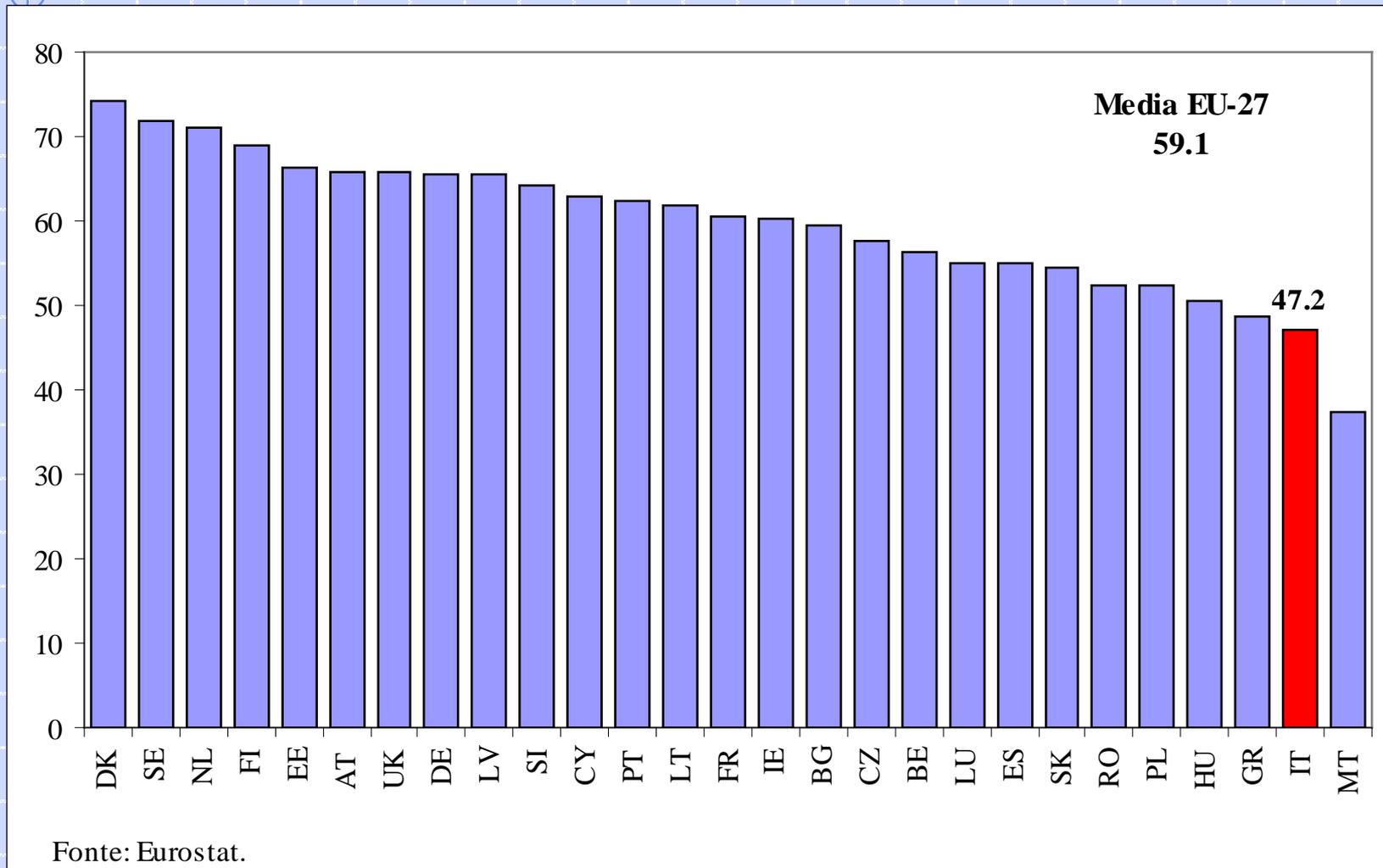
Ovviamente ciascuno di questi fenomeni – presi singolarmente e nel loro complesso – è a sua volta frutto di complessi fenomeni sociali ed economici, che vanno dall'assenza di servizi idonei per la conciliazione tra lavoro dentro e fuori le mura domestiche al persistere di modelli discriminatori dentro e fuori il mercato del lavoro



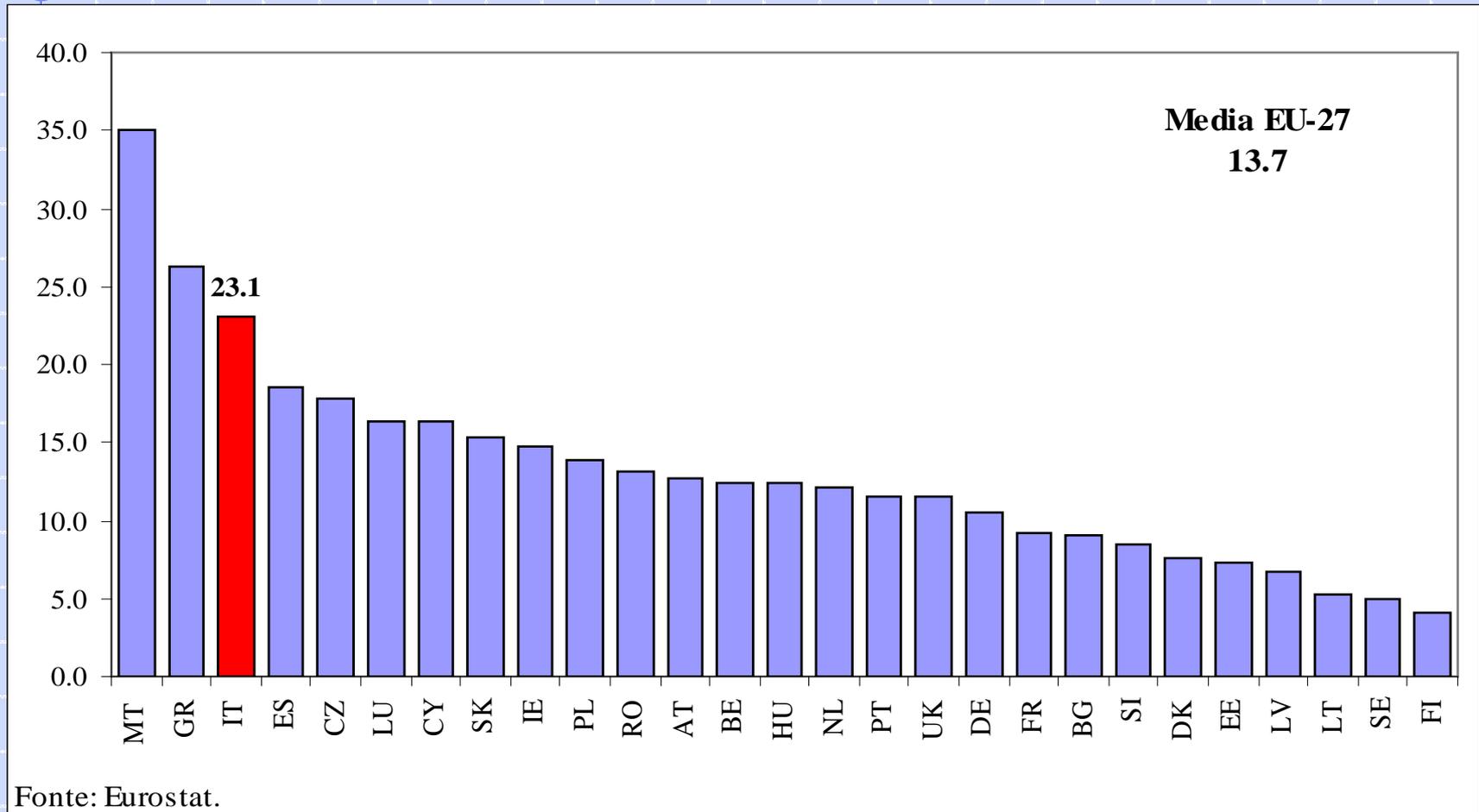
La partecipazione femminile al mercato del lavoro

A differenza di altre economie europee, l'Italia è ancora lontana dal target del 60% fissato a Lisbona per il tasso di occupazione femminile, che nel 2008 si attestava al 47,2%. Pesante è anche il differenziale di genere nei tassi di occupazione che ammonta ad oltre 23 punti percentuali.

Tassi di occupazione femminili in Europa (2008)



Differenziali di genere nei tassi di occupazione (2008)



Uno degli aspetti critici del contesto italiano rimane quello della forte segmentazione territoriale. In questo senso si tende ad attribuire al Mezzogiorno gran parte del "ritardo" accumulato dal paese in molti indicatori di performance del mercato del lavoro. Tuttavia, l'esistenza di consistenti differenziali di genere è una caratteristica trasversale al mercato del lavoro italiano, che infatti caratterizzano anche i tassi di occupazione nel Nord e nel Centro della penisola.

Tassi di occupazione e differenziali di genere in Italia (2009)

	Uomini	Donne	Totale	Differenziale di genere
Nord	75.1	57.0	66.1	18.1
Centro	71.9	53.3	62.5	18.6
Mezzogiorno	59.6	30.7	45.0	28.9
Fonte: Istat				



I differenziali retributivi

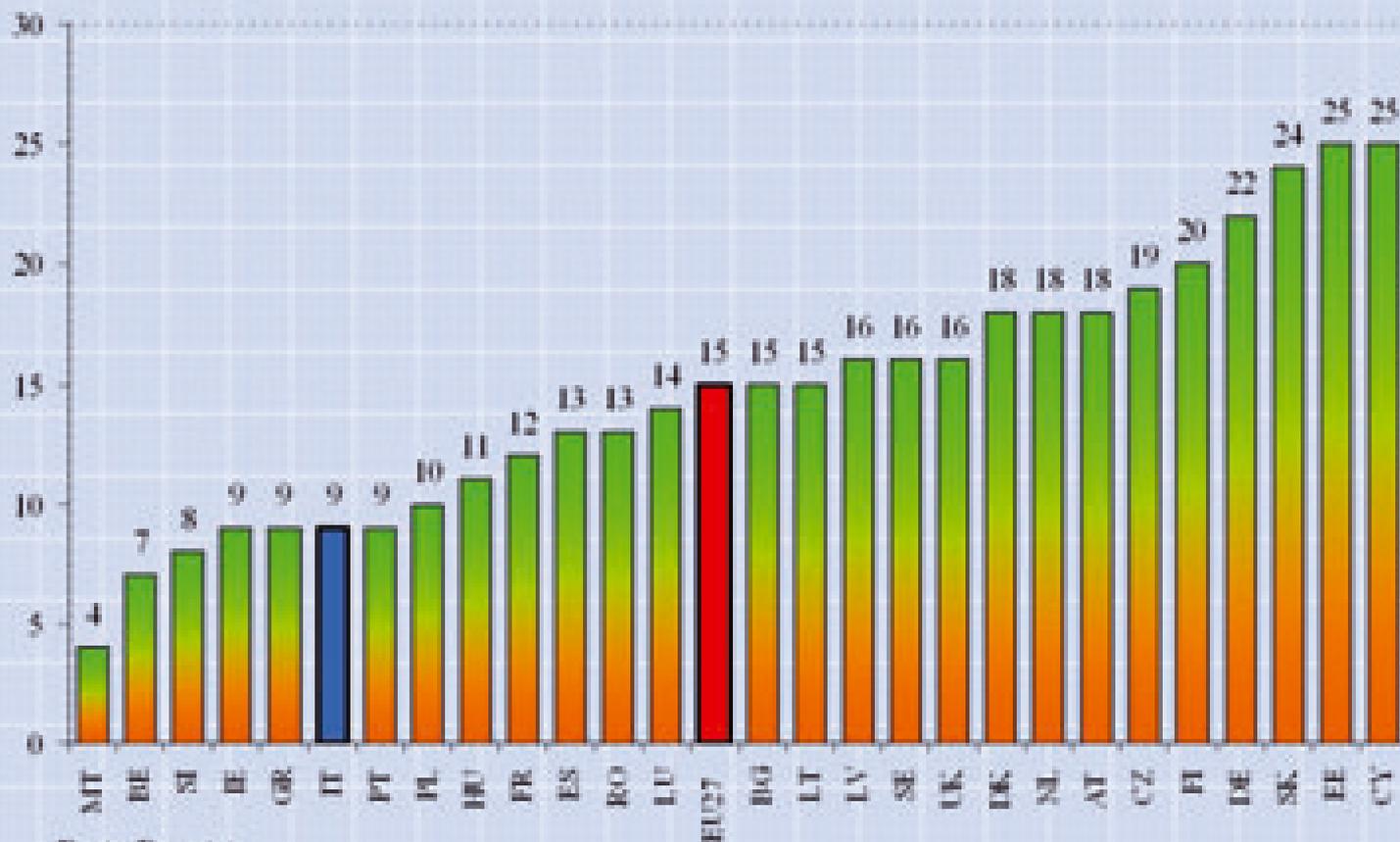
Il differenziale retributivo di genere “grezzo”

Il differenziale retributivo di genere è la misura della differenza che esiste, **in media**, tra il salario di un lavoratore e quello di una lavoratrice in un determinato contesto (paese, impresa, ecc.). Una misura immediata e comunemente usata nelle statistiche nazionali ed internazionali per misurare il differenziale retributivo è il rapporto tra la differenza tra il salario medio maschile (W_m) e quello femminile (W_f) e il salario medio maschile:

$$\frac{(W_m - W_f)}{W_m}$$

Tale misura, l’*“unadjusted gender pay gap”*, è ad esempio utilizzata nei confronti internazionali...

Differenziali retributivi grezzi in alcuni paesi europei, anno 2006 (salario orario)

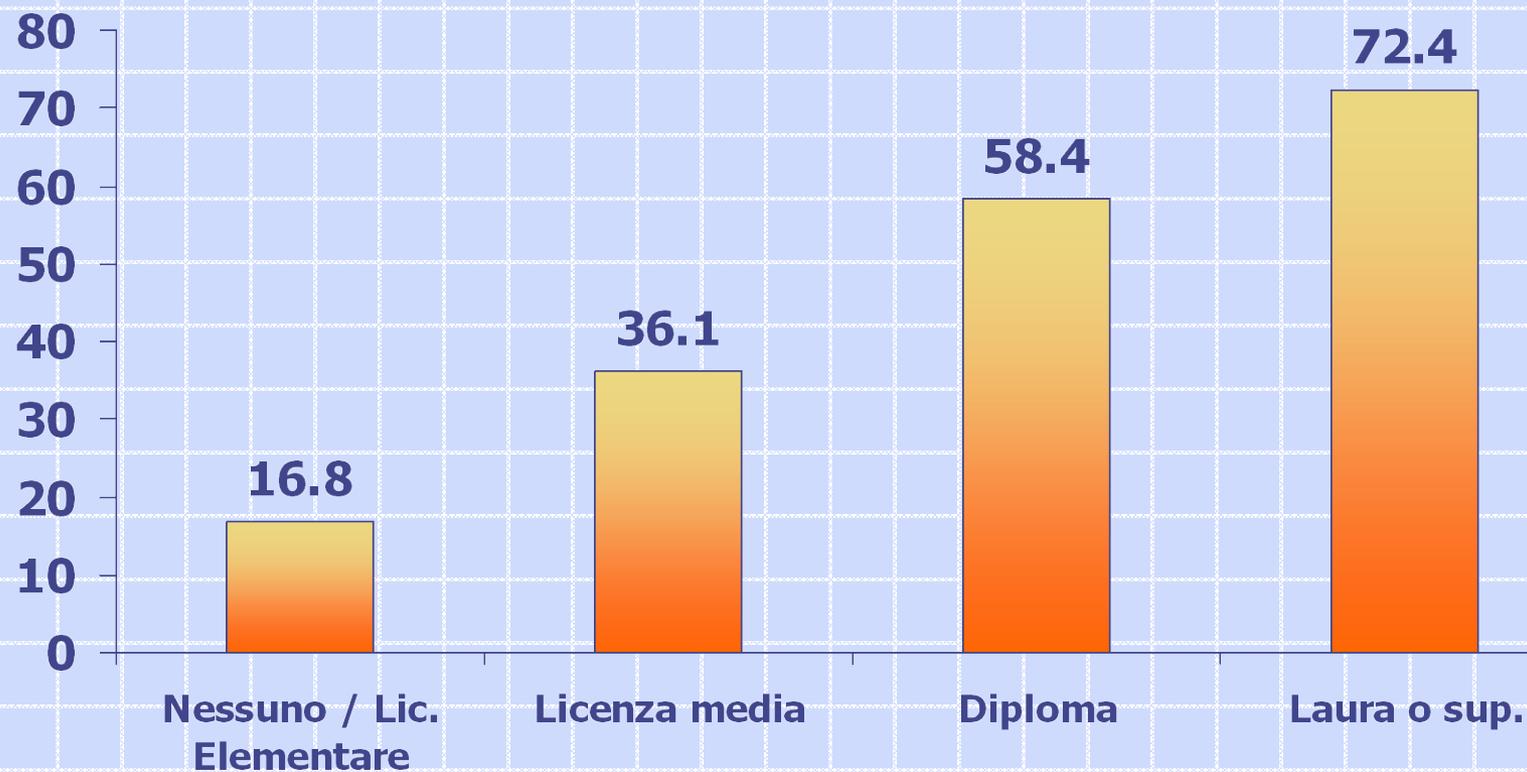


Fonte: Eurostat

Dietro ai valori aggregati : il problema della selezione positiva nell'occupazione

La letteratura economica (es. Blau & Kahn 2003) ha evidenziato il ruolo della contrattazione collettiva e della compressione salariale nella spiegazione di bassi differenziali retributivi di genere a livello aggregato. In presenza di una estesa contrattazione collettiva, vi è generalmente una maggiore compressione salariale e, conseguentemente, un livello di disuguaglianze retributive più contenuto. Anche una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro può contribuire alla compressione dei differenziali retributivi per via del cosiddetto effetto di “selezione”, per il quale solamente le donne potenzialmente più abili partecipano al mercato del lavoro. Il caso italiano è da questo punto di vista “paradigmatico” ed evidenzia un forte squilibrio nella componente femminile della forza lavoro a favore delle donne maggiormente istruite. Con una metafora si potrebbe allora dire che quando misuriamo il differenziale retributivo di genere a livello generale, rischiamo di commettere lo stesso errore che si commetterebbe misurando il differenziale di altezza tra uomini e donne nella popolazione prendendo come riferimento l'intera collettività degli uomini e le sole giocatrici di pallacanestro tra le donne.

Tassi di occupazione femminili, anno 2007



La segregazione

Altri e altrettanto incisivi fenomeni possono alterare il dato aggregato sul gender pay gap fino a rendere quasi inutile il confronto internazionale. Uno di questi aspetti è certamente quello della composizione della forza lavoro per genere, ovvero della “allocazione” di uomini e donne rispetto a settori, professioni, qualifiche, ecc. Quando tale distribuzione dell’occupazione non è omogenea e proporzionale rispetto al genere, i risultati dei confronti aggregati risultano fortemente distorti.

Nel caso italiano, ad esempio, il differenziale di circa 4 punti nel salario orario è il frutto di ben più ampie forbici retributive per qualifica professionale.

Differenziale retributivo per qualifica

<i>Qualifica</i>	Salario orario		<i>Diff. %</i>
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	
Operai	7.8	7.3	7.3
Impiegati	10.3	9.2	11.1
Insegnanti	16.0	13.9	12.8
Quadri	13.3	10.3	22.6
Dirigenti	19.8	16.7	15.3
Totale	9.7	9.3	4.0
Fonte: Elaborazioni su dati Banca d'Italia 2006			

Elaborazioni su dati Banca d'Italia 2004

Distribuzione di uomini e donne per qualifica

Composizione degli occupati per
qualifica

Qualifica	Uomini	Donne
Operai	54,0	35,5
Impiegati	35,8	46,8
Insegnanti	2,1	12,9
Quadri	5,6	3,9
Dirigenti	2,6	1,0
Totale	100,0	100,0

La forte prevalenza di impiegate tra le donne rende il dato aggregato poco informativo rispetto al differenziale retributivo “reale” nel sistema.

Si tratta di uno degli aspetti di quella “segregazione orizzontale e verticale” che caratterizza il mercato del lavoro.

Tasso di femminilizzazione settoriale

<i>Settore di attività</i>	<i>% occupate</i>
Agricoltura, caccia e pesca	30.4
Energia	16.1
Industria della trasformazione	28.3
Industria delle costruzioni	5.3
Commercio	41.1
Alberghi e ristoranti	48.7
Trasporti e comunic.	23.2
Intermediazione finanziaria	40.5
Servizi alle imprese	44.3
P.A.	33.2
Istruzione e sanità	71.1
Altri servizi	61.7
Totale	39.5
Fonte: Istat, 2007	



Le donne sono sotto-rappresentate nei settori "tradizionali"...

... e sovra-rappresentate in molti comparti del terziario

... effetti sul differenziale retributivo

Se i settori femminilizzati sono caratterizzati da retribuzioni mediamente inferiori a quelle dei settori maschili, si determina una forbice retributiva di genere

Salario orario o salario annuo?

La scelta della misura salariale di riferimento sottende una scelta di analisi:

- con il salario orario (o misure “normalizzate” del salario) si considera la remunerazione di un’ora di lavoro prestata da uomini e donne. È la misura più adatta a verificare se esistono differenze nel trattamento retributivo in base a caratteristiche quali il genere o la cittadinanza, ma anche in base ad altre caratteristiche socio-economiche (età, titolo di studio, ecc.)
- con il salario mensile o annuo, si considera invece la “capacità” degli individui di generare un reddito da lavoro per sé e/o per la propria famiglia. In questo caso si analizza quindi il problema del lavoro dal punto di vista sociale, guardando alla distribuzione della ricchezza tra famiglie e individui. Tale analisi può essere ovviamente condotta anche con riferimento al genere ed ad altre variabili socio-economiche e familiari.

Nel contesto dell’analisi di impatto dei differenziali di genere sul sistema pensionistico ha più senso considerare questa seconda misura.

Differenziali giornalieri ed annui

<i>Anno</i>	<i>Salario lordo giornaliero</i>			<i>Salario lordo annuo</i>		
	Uomini	Donne	Diff.	Uomini	Donne	Diff.
1993	68.6	54.5	20.5	19082.2	13395.1	29.8
1994	67.5	53.3	21.0	18909.1	13175.0	30.3
1995	67.2	53.3	20.8	18733.6	13000.0	30.6
1996	67.5	53.4	21.0	18649.7	12879.1	30.9
1997	69.1	54.4	21.2	19123.8	13058.2	31.7
1998	70.3	55.8	20.6	19385.2	13297.5	31.4
1999	69.2	55.8	19.3	18970.1	13006.3	31.4
2000	68.1	55.2	18.9	18880.2	12951.6	31.4
2001	68.1	55.7	18.2	18796.6	12962.5	31.0
2002	67.4	56.0	16.9	18456.0	12988.1	29.6
2003	67.2	55.6	17.3	18549.2	12907.6	30.4

Fonte: Panel ISFOL su dati INPS

I differenziali annui sono sistematicamente superiori a quelli giornalieri: gli uomini lavorano più giornate delle donne. Questo comportamento potrebbe essere giudicato *razionale* soprattutto dal punto di vista di una famiglia: se il reddito orario maschile è più elevato vi è maggiore convenienza ad incrementare l'orario di lavoro

Giorni lavorati in un anno

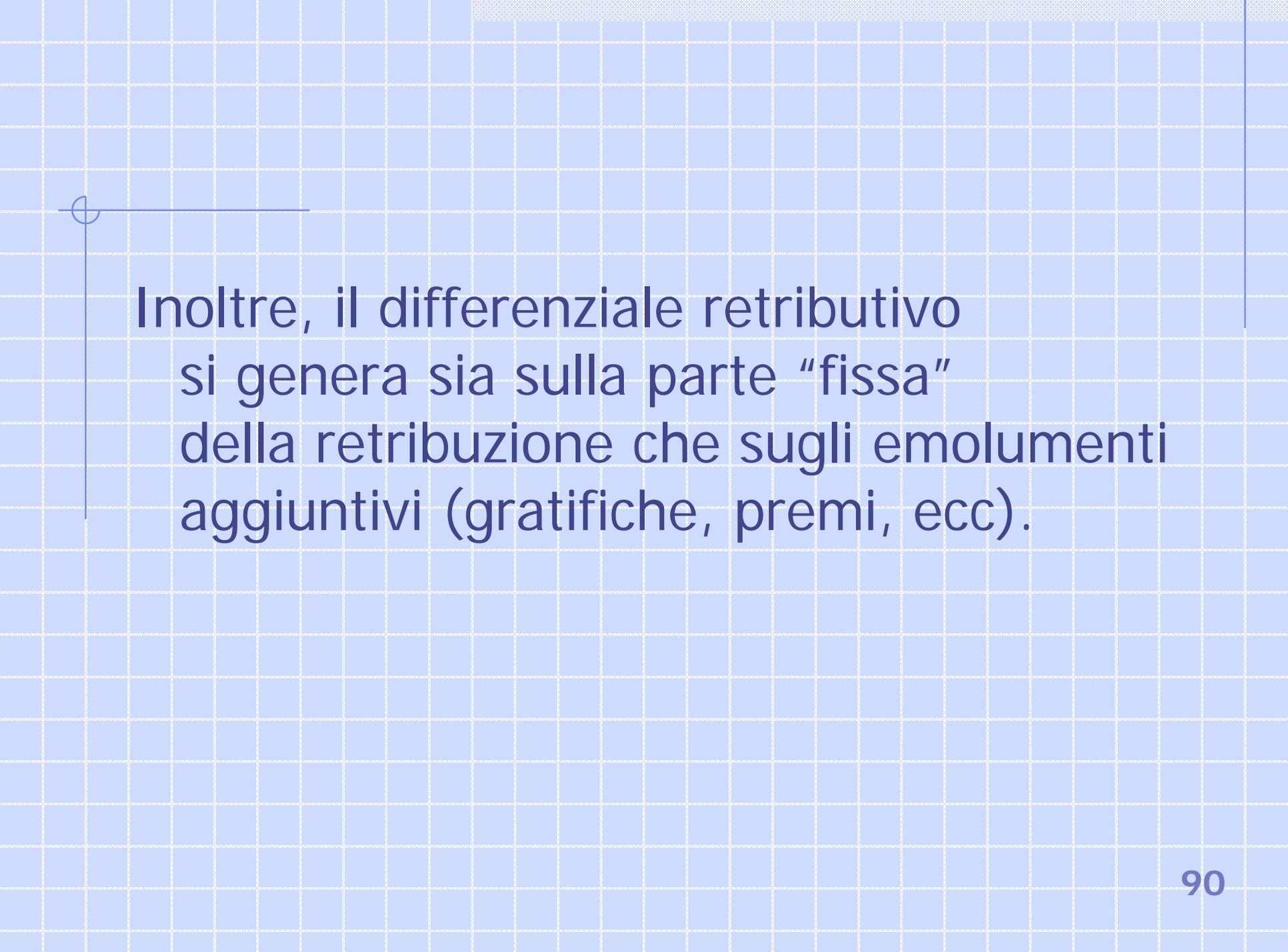
Anno	Uomini	Donne	Diff.
1993	254	245	3.7
1994	254	244	3.7
1995	255	245	3.9
1996	255	245	4.1
1997	257	244	4.9
1998	259	247	4.6
1999	255	241	5.4
2000	255	241	5.3
2001	255	243	4.7
2002	252	244	3.3
2003	256	245	4.5

Fonte: Panel ISFOL su dati INPS

Settimane "full-time equivalenti" in un anno

Anno	Uomini	Donne	Diff.
1993	51.4	47.6	7.3
1994	51.2	47.1	8.0
1995	51.1	46.8	8.5
1996	50.9	46.5	8.7
1997	50.8	46.0	9.5
1998	50.5	44.4	12.1
1999	50.4	43.8	13.0
2000	50.3	43.5	13.5
2001	50.1	43.1	14.1
2002	49.7	42.4	14.7
2003	49.5	41.9	15.5

Fonte: Panel ISFOL su dati INPS

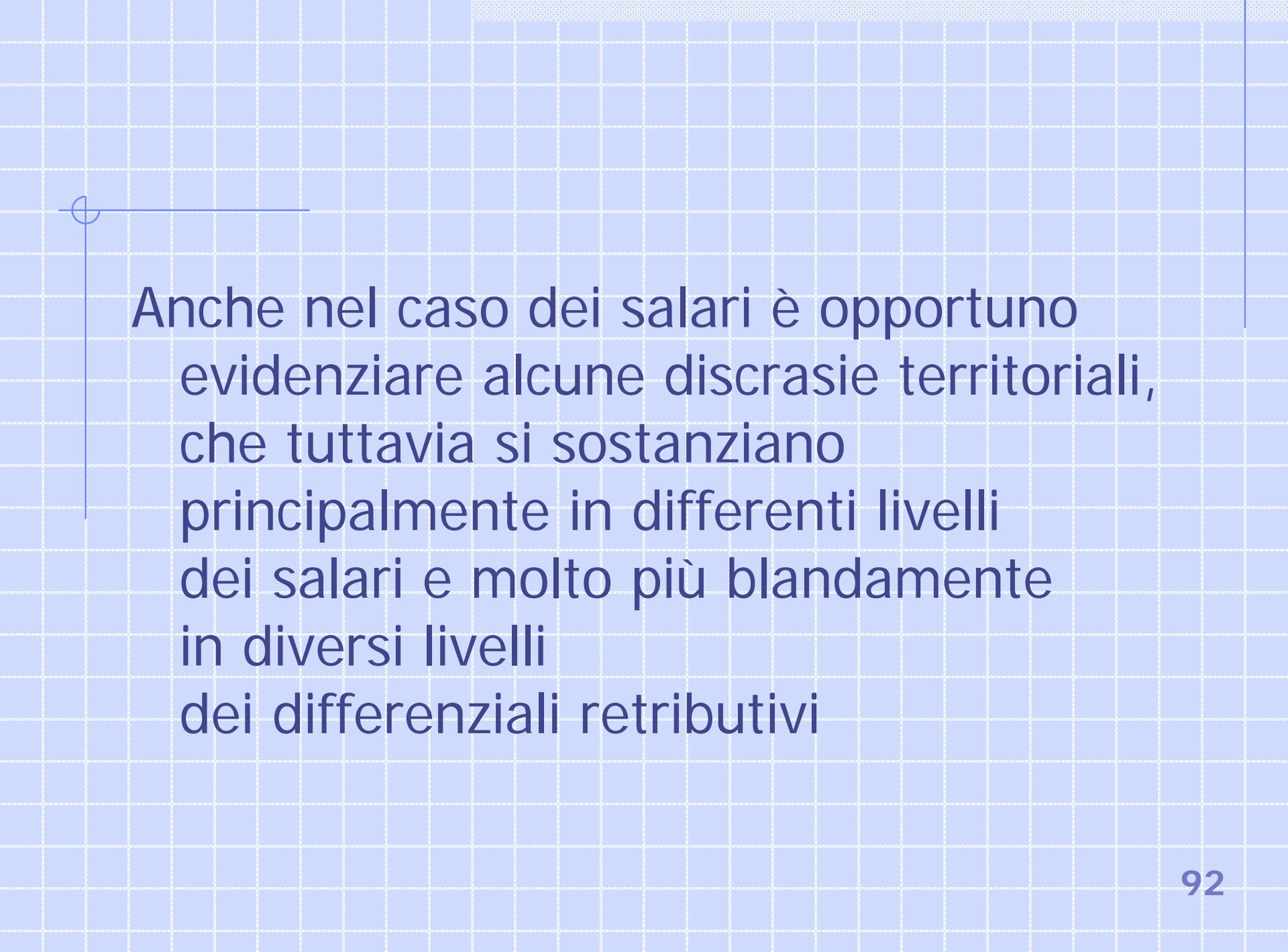


Inoltre, il differenziale retributivo si genera sia sulla parte "fissa" della retribuzione che sugli emolumenti aggiuntivi (gratifiche, premi, ecc).

Composizione del salario

Anno	Retribuzioni correnti			Altre competenze		
	Uomini	Donne	Diff.	Uomini	Donne	Diff.
1993	16581	11573	30.2	2501.288	1821.975	27.2
1994	16332	11352	30.5	2576.997	1823.477	29.2
1995	16162	11186	30.8	2571.903	1814.12	29.5
1996	16112	11098	31.1	2537.827	1781.446	29.8
1997	16512	11248	31.9	2611.653	1810.174	30.7
1998	16697	11420	31.6	2688.405	1877.162	30.2
1999	16335	11148	31.8	2635.584	1858.294	29.5
2000	16356	11179	31.7	2524.27	1772.964	29.8
2001	16321	11205	31.3	2475.592	1757.902	29.0
2002	16041	11204	30.2	2414.595	1784.013	26.1
2003	16124	11133	31.0	2425.454	1774.204	26.9

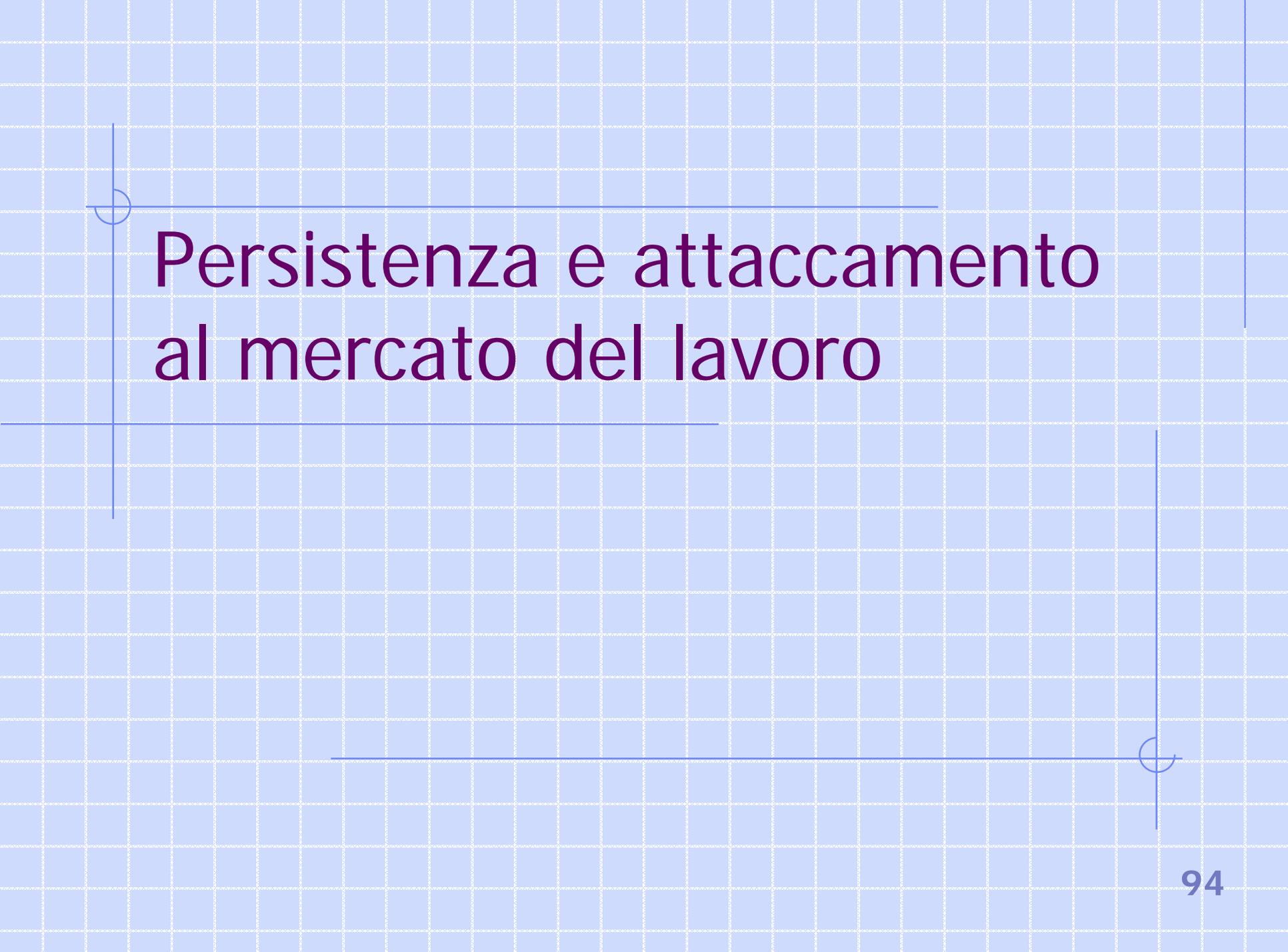
Fonte: Panel ISFOL su dati INPS



Anche nel caso dei salari è opportuno evidenziare alcune discrasie territoriali, che tuttavia si sostanziano principalmente in differenti livelli dei salari e molto più blandamente in diversi livelli dei differenziali retributivi

Differenze territoriali – anno 2003

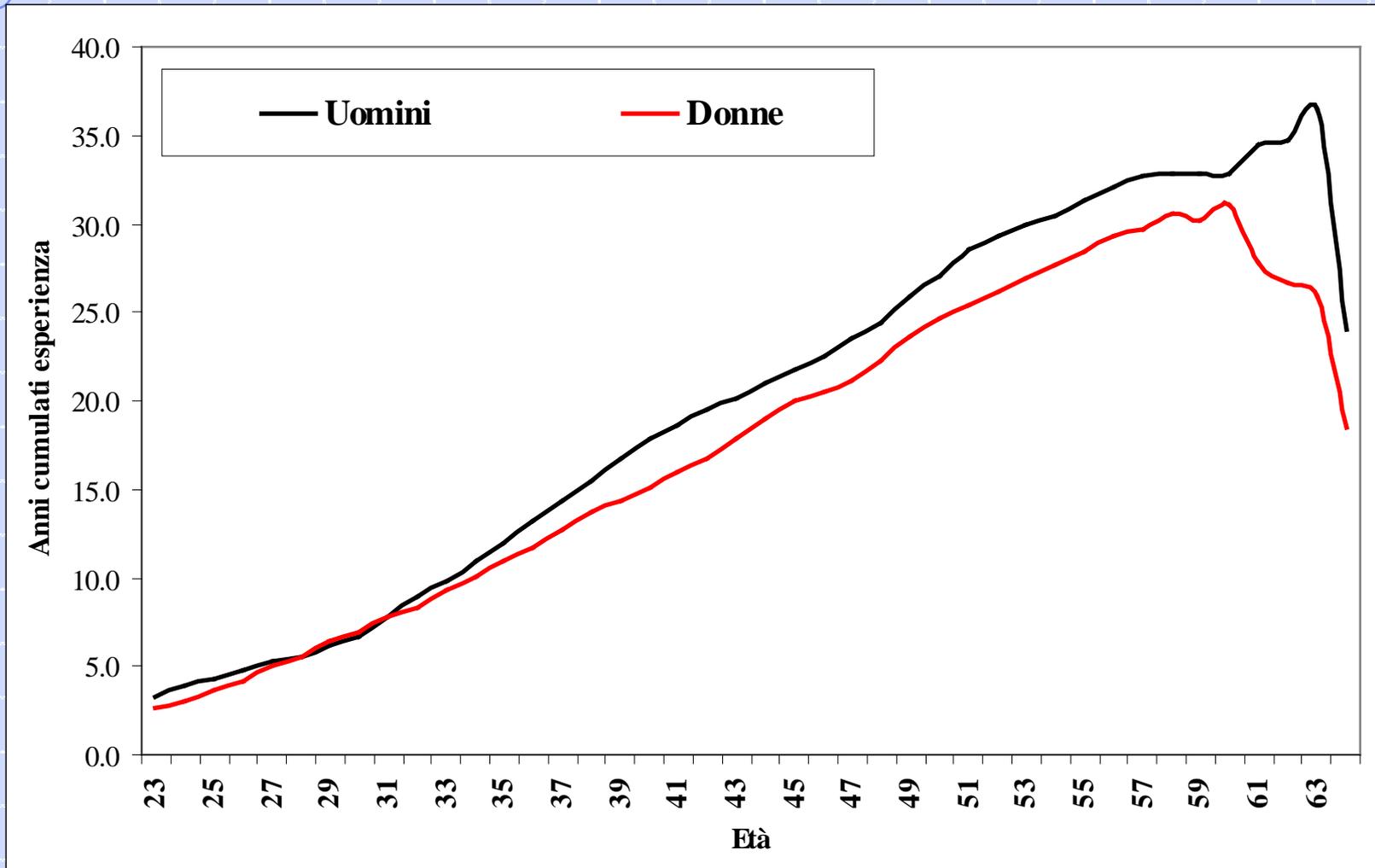
<i>Anno</i>	<i>Salario lordo annuo</i>			<i>Giorni lavorati</i>		
	Uomini	Donne	Diff.	Uomini	Donne	Diff.
Nord ovest	20711.27	14449.25	30.2	267.583	258.063	3.6
Nord est	19171.59	12652.99	34.0	262.687	246.382	6.2
Centro	18717.86	12789.59	31.7	258.29	243.623	5.7
Sud	15053.31	10335.85	31.3	234.848	215.228	8.4
Isole	14992.51	10477.09	30.1	234.127	223.718	4.4
Fonte: Panel ISFOL su dati INPS						



Persistenza e attaccamento al mercato del lavoro

La componente femminile della forza lavoro tende ad accumulare un minor numero di anni di contribuzione rispetto agli uomini per diversi motivi: maggiore aleatorietà dell'attività lavorativa (lavoro atipico), maggiori interruzioni di carriera (difficoltà di conciliazione), minor numero di anni di contribuzione "piena" (part-time, lavori saltuari).

Anni cumulati di esperienza lavorativa in base all'età – soli occupati



Lavoro a termine

Età	Donne	Uomini	Totale
15-24	50.0	41.7	45.0
25-49	15.0	9.7	12.1
50-64	5.8	5.1	5.4
Totale	15.1	11.0	12.8
Fonte: Eurostat			

La quota di lavoratrici dipendenti con lavori a termine supera abbondantemente quella maschile. Un effetto non trascurabile dell'“intrappolamento” nel lavoro a termine consiste nella difficoltà di progressioni di carriera e la permanenza in livelli retributivi medio-bassi (*sticky floor*)

Sulla capacità contributiva influiscono anche i fenomeni della disoccupazione (il tasso femminile è pari al 9.5% contro il 6.9% degli uomini). Ma ancora più incisive sono la disoccupazione di lunga durata e il fenomeno dello scoraggiamento, che tiene lontane le donne dal lavoro

Durata della disoccupazione

Durata	Donne	Uomini
Meno di un mese	8,2	9,0
Tra 1 e 2 mesi	15,6	16,8
Tra 3 e 5 mesi	15,2	15,9
Tra 6 e 11 mesi	13,6	14,7
Più di 12 mesi	47,5	43,7
Totale	100,0	100,0

Fonte: Eurostat

Motivi dell'inattività – donne in età 25-49

<i>Ragione</i>	<i>%</i>
Cura di figli e/o familiari non autosufficienti	34,6
Altre responsabilità domestiche o familiari	10,9
Malattia, disabilità	5,7
In formazione	7,8
In attesa di essere richiamata al lavoro	2,5
Altre ragioni	22,9
Pensa di non essere in grado di trovare un impiego	15,6

Fonte: Eurostat

Oltre a ridurre il numero di anni di contribuzione, le interruzioni lavorative privano le donne di quelle competenze generali e specifiche necessarie al re-inserimento nel mercato del lavoro in professioni e qualifiche meglio retribuite. Ne consegue, che, anche in presenza di un rientro, il profilo salariale delle lavoratrici rimane sostanzialmente "piatto" e l'ammontare complessivo dei contributi risulta così decurtato rispetto agli uomini.

Alcune conclusioni

- ◆ Persistenti differenziali retributivi di genere hanno molteplici effetti sul sistema pensionistico. Agiscono direttamente sull'ammontare dei contributi accumulati da uomini e donne ed indirettamente costituiscono un disincentivo al lavoro femminile

La scarsa partecipazione – legata spesso alla difficoltà di conciliare vita lavorativa ed impegni familiari, ma anche alla difficoltà di accesso al lavoro – costituisce elemento di rischio per il reddito futuro delle donne.

Le carriere maggiormente accidentate,
il tetto di cristallo,
la sovra-rappresentazione in posizioni
atipiche e poco retribuite concorrono
alla difficoltà delle donne di accumulare
un sufficiente gettito contributivo
ai fini previdenziali.

Antonietta Mundo
Coordinatore Generale Statistico Attuariale INPS, Italia

LE DIFFERENZE DI GENERE NEL SISTEMA PENSIONISTICO ITALIANO

L'analisi della popolazione italiana residente al 1° gennaio 2009, evidenzia che gli uomini sono il 48,6% della popolazione totale, mentre il restante 51,4% è costituito da donne. La composizione per classi di età mostra una prevalenza maschile al di sotto dei 65 anni e, invece, un maggiore numero di donne dai 65 anni in poi (*Figura 1*).

Tale andamento si replica amplificato da maggiori differenze percentuali di genere tra i 16.778mila pensionati dell'intero sistema previdenziale italiano, dove il 47,1% del totale dei pensionati sono uomini e il 52,9% sono donne (*Figura 2*).

La popolazione italiana non è giovane e presenta un tasso di crescita naturale al 1° gennaio 2009, pari a -0,1, contro un tasso medio, pari a +1,0, dell'Europa a 27. In Italia il tasso di fecondità totale è pari ad una media di 1,41 figli per donna in età feconda, uno dei più bassi tassi di fecondità dell'Europa occidentale. L'esame degli indicatori demografici consente di evidenziare alcune differenze di genere esplicative per le analisi successive:

- l'indice di dipendenza strutturale per genere (popolazione in età non attiva 0-14 e 65+, su popolazione attiva 15-64) è più elevato tra le donne, pari a 56,1%, contro un valore maschile, pari al 47,6% e con un valore medio nazionale, pari a 51,9%;

- l'indice di dipendenza degli anziani per genere (popolazione 65+ su popolazione attiva 15-64) mostra un valore più alto per le donne (35,4%) e più basso per gli uomini (25,7%);

- l'indice di vecchiaia (popolazione 65+ su popolazione 0-14) per gli uomini è pari a 117,0% e per le donne 171,3%, il valore medio nazionale dell'indice si attesta a 143,4%, ciò ad indicare che la componente più anziana della popolazione femminile prevale molto, rispetto alla componente giovanissima della stessa popolazione femminile;

- l'età media è di 41 anni per gli uomini e di 44 anni per le donne (la media nazionale è di 43 anni);

- la speranza di vita alla nascita e a 65 anni è sempre più elevata per le donne rispetto agli uomini (alla nascita 78,7 gli uomini e 84,0 le donne a 65 anni 18,0 gli uomini e 21,6 le donne);

- la speranza di vita libera di disabilità a 65 anni, per le donne è in media di altri 16,2 anni e per gli uomini di ulteriori 14,9 anni (*Figura 3*).

La distribuzione per genere tra le tipologie di pensioni evidenzia una maggiore percentuale maschile con pensioni di sola vecchiaia o anzianità (65,5%), mentre le donne con la stessa tipologia di pensione sono poco più della metà

(36,6%). In compenso le donne beneficiano più degli uomini, per il 15,7%, di sole pensioni ai superstiti, per il 18,0% possiedono di pensioni di vecchiaia o di invalidità erogate insieme a pensioni ai superstiti (Altre IVS – Invalidità, Vecchiaia, Superstiti), per il 10,3% sono titolari di sole prestazioni assistenziali e per il 13,5% di prestazioni assistenziali insieme a pensioni IVS (Figura 4).

Come ho già accennato, la composizione percentuale dei pensionati è formata per il 47% da uomini, che percepiscono il 56% della spesa complessiva previdenziale e per il 53% da donne, alle quali è destinato solo il 44% della spesa previdenziale e questa sperequazione si replica più o meno per tutte le aree geografiche d'Italia (Figura 5).

Posto uguale a 100 il reddito pensionistico medio annuo dell'intero sistema previdenziale italiano, pari a 14.370 euro, in media gli uomini percepiscono pensioni più ricche del 19,3% (n. i. = 119,3), ossia 17.137 euro annui, mentre le donne mediamente percepiscono pensioni di importi più bassi del 17,1% (n. i. = 82,9), pari a 11.906 euro annui. L'importo medio annuo più elevato per gli uomini è un fattore comune per tutte le tipologie di pensione ad eccezione delle tipologie "Superstiti", "Indennitarie" e "Altro" (pensioni IVS, assistenziali e indennitarie), che mostrano redditi pensionistici più elevati a favore delle donne. Questa che sembra un'eccezione conferma, invece, la regola, perché la componente di maggior rilievo all'interno delle predette tipologie è la pensione o la rendita ai superstiti, che proviene da una contribuzione e una carriera lavorativa maschile trasferita alla

donna superstite, mentre all'uomo superstite è trasferita la pensione femminile di importo più basso (Figura 6).

L'esame della distribuzione per classi di importo del reddito pensionistico mostra come le donne si addensino prevalentemente nelle classi d'importo più basse. Il 52,7% di tutti i pensionati residenti in Italia percepisce un reddito pensionistico al di sotto di 1.000 euro mensili, di questi il 33,6% è composto da donne (un terzo di tutti i pensionati) e il 19,1% da uomini. Con modalità leggermente diverse tra le tre aree geografiche per i livelli di frequenza, i grafici sono abbastanza simili in tutto il territorio nazionale (Figure 7 e 8).

Il 43,1% delle donne risulta pluripensionata e in media *pro capite* riceve circa 1,5 pensioni, contro il 25,8% degli uomini con circa 1,3 pensioni *pro capite* (Figura 9).

L'analisi secondo il comparto che eroga la pensione, evidenzia una certa differenza tra il comparto pubblico e quello privato anche all'interno dello stesso genere. Infatti, escludendo le pensioni di tipo assistenziale e ponendo uguale a 100 l'importo medio annuo delle pensioni del totale dei comparti, si osserva per il comparto privato un valore del numero indice uguale a 115,7 per gli uomini e 64,8 per le donne. Nel comparto pubblico i valori dei numeri indice salgono per gli uomini a 213,1 e per le donne a 147,6 (Figura 10).

Con riferimento al comparto privato, l'Inps gestisce direttamente circa 14.365 mila pensionati, l'85,6% del totale di tutto il sistema previdenziale italiano, di questi il 39,4% sono uomini e il 46,2% donne. Ponendo uguale a 100 l'importo medio annuo (€ 10.929) di tutte le pensioni Inps in esse-

re al 31 dicembre 2008, si nota che il valore del numero indice maschile è di 135,1 (€ 14.765) e il valore di quello femminile è di 70,0 (€ 7.651) (*Figura 11*).

Il grafico per comparto e per classi di importo delle pensioni di invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS) mostra come nel comparto privato, entrambi i generi sono maggiormente addensati, con frequenze più elevate, a sinistra verso le classi d'importo più basse, mentre il comparto pubblico si distribuisce, a livelli più alti, verso le classi di importo più elevate. Focalizzando l'analisi sul comparto pubblico, si osservano nettamente frequenze maschili molto elevate nelle classi di importo alte, oltre i 2.500 euro mensili, frutto per gli uomini di carriere più brillanti e anzianità più elevate; nelle classi di importo medie, tra 1.500 e 2.499 euro mensili, si nota una frequenza abbastanza invariante tra i due generi, lievemente più elevata per gli uomini, che per entrambi i generi deriva presumibilmente da avanzamenti economici solo contrattuali e da anzianità regolari; nelle classi di importo basse, inferiori a 1.500 euro mensili, si rileva una prevalente presenza femminile, dovuta a carriere con bassa anzianità, o lavoro a part-time (*Figura 12*).

La distribuzione per decili dei redditi pensionistici dei pensionati residenti in Italia, mostra un importo mediano per gli uomini di 15.281 euro annui e un coefficiente di concentrazione del Gini del 35,87%, contro 10.056 euro annui per le donne con analogo coefficiente del 33,94%. L'importo della pensione al minimo (5.766,28 euro annui nel 2008) è il valore del primo decile per gli uomini e del secondo decile per le

donne. Tra gli uomini il reddito pensionistico è più diseguale (meno diseguale in Valle d'Aosta lo è di più nel Lazio), mentre tra le donne si rileva in generale una maggiore equidistribuzione del reddito pensionistico, la regione con minore disuguaglianza è l'Emilia-Romagna, quella con la più alta disuguaglianza è il Lazio (*Figure 13, 14, 15, 16*).

Passando alla composizione percentuale per genere delle pensioni Inps si osserva come per tutto il territorio nazionale circa il 57-58% siano pensioni femminili e il restante 42-43% maschili (*Figura 17*).

Le pensioni dirette di vecchiaia, anzianità e invalidità sono percepite nel Nord dal 52% degli uomini, contro il 48% delle donne, nel Centro dal 54% degli uomini, contro il 46% delle donne e nel Mezzogiorno dal 56% degli uomini contro il 44% delle donne (*Figura 18*).

Le pensioni ai superstiti, in tutto il territorio nazionale, vengono erogate per il 12% agli uomini e per il restante 88% alle donne (*Figura 19*).

Le pensioni assistenziali, invalidità civili e pensioni o assegni sociali sono erogate in prevalenza a donne (*Figura 20*). In particolare la composizione per genere delle pensioni o assegni sociali evidenzia il 73% di donne nel Centro-Nord, contro il 27% degli uomini, e il 65% di donne nel Mezzogiorno, contro il 35% degli uomini, che evidentemente usufruiscono di più, rispetto al Centro-Nord, di tali prestazioni assistenziali (*Figura 21*).

La composizione delle pensioni di invalidità civile mostra, nelle tre aree geografiche, un andamento a prevalenza fem-

minile nel Centro-Nord (63-64%), mentre nel Mezzogiorno più uomini sono beneficiari di tali prestazioni per il 41%, contro il 59% delle donne (*Figura 22*).

A livello nazionale, il 79% delle donne beneficia di pensioni totalmente integrate al minimo, contro il 21% degli uomini, con percentuali femminili più elevate nel Centro-Nord (80-85%) rispetto al Mezzogiorno (72%) (*Figura 23*).

A livello nazionale, l'anzianità contributiva per genere mostra come per le donne prevalgano periodi più brevi di contribuzione rispetto agli uomini. Il 43,1% delle donne è andata in pensione con anzianità contributive inferiori o uguali a 20 anni, contro il 7,6% degli uomini. Il 40,2% delle donne pensionate possiede anzianità tra i 20 e i 34 anni, contro il 25,2% degli uomini e solo il restante 16,7% delle pensionate conta per la propria pensione su anzianità elevate da 35 a 40 anni, contro ben il 67,3% degli uomini, che mostrano avere una storia lavorativa e contributiva più completa, che consente anche maggiori possibilità e prospettive di carriera (*Figure 24-27*).

In conclusione, la donna italiana lavora meno a lungo e fa meno carriera rispetto all'uomo, versa meno contributi, percepisce redditi pensionistici sensibilmente inferiori a quelli dell'uomo, percepisce in prevalenza pensioni ai superstiti o prestazioni a carattere assistenziale a carico della fiscalità generale, è esposta al rischio di povertà, per la donna, che in media vive più a lungo dell'uomo, è maggiore il rischio di vivere l'ultima parte della vita in stato di disabilità (3,1 anni per gli uomini e 5,4 anni per le donne).

I dati che abbiamo visto sono il risultato delle politiche del lavoro e delle scelte private del secolo passato, che hanno prodotto le differenze pensionistiche di genere riscontrabili nel sistema previdenziale.

In sede di ratifica del trattato di Lisbona (Legge 2 agosto 2008, n. 1300) si sottolinea la necessità di incrementare, migliorare e definire le misure volte al raggiungimento degli obiettivi di Lisbona riguardo alla parità di genere, in particolare nel mercato del lavoro, nell'istruzione e formazione e nella conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Le differenze di genere nel sistema pensionistico italiano

Antonietta Mundo

INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

coordinamentogenerale.statisticoattuariale@postacert.inps.gov.it

Le differenze di genere nel sistema pensionistico italiano

Analisi di genere su:

- La popolazione italiana residente e gli indicatori demografici
- I pensionati del sistema previdenziale italiano e i redditi pensionistici
- Disuguaglianze tra comparto previdenziale pubblico e privato
- La disuguaglianza del reddito pensionistico
- Le pensioni Inps

**Fig. 1 – La popolazione residente al 1.1.2009
e i pensionati residenti al 31.12.2008 (in migliaia)**

Classi di età	Maschi		Femmine		Maschi e Femmine	
	Popolazione residente	Pensionati residenti (*)	Popolazione residente	Pensionati residenti (*)	Popolazione residente	Pensionati residenti (*)

Valori assoluti

0-14	4.334	99	4.095	76	8.429	175
15-64	19.746	2.578	19.785	2.264	39.531	4.842
65 e più	5.072	4.981	7.013	6.283	12.085	11.264
Totale	29.152	7.659	30.893	8.622	60.045	16.281

Valori percentuali

0-14	14,9	1,3	13,3	0,9	14,0	1,1
15-64	67,7	33,7	64,0	26,3	65,8	29,7
65 e più	17,4	65,0	22,7	72,9	20,1	69,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

0-14	51,4	56,8	48,6	43,2	100,0	100,0
15-64	50,0	53,2	50,0	46,8	100,0	100,0
65 e più	42,0	44,2	58,0	55,8	100,0	100,0
Totale	48,6	47,0	51,4	53,0	100,0	100,0

(*) Sono esclusi i pensionati residenti all'estero

**Fig. 2 - Numero dei pensionati per genere e classi di età
al 31.12.2008 (migliaia di unità)**

Uomini + Donne: 16,778 milioni

Uomini: 7,904 milioni

Donne: 8,874 milioni

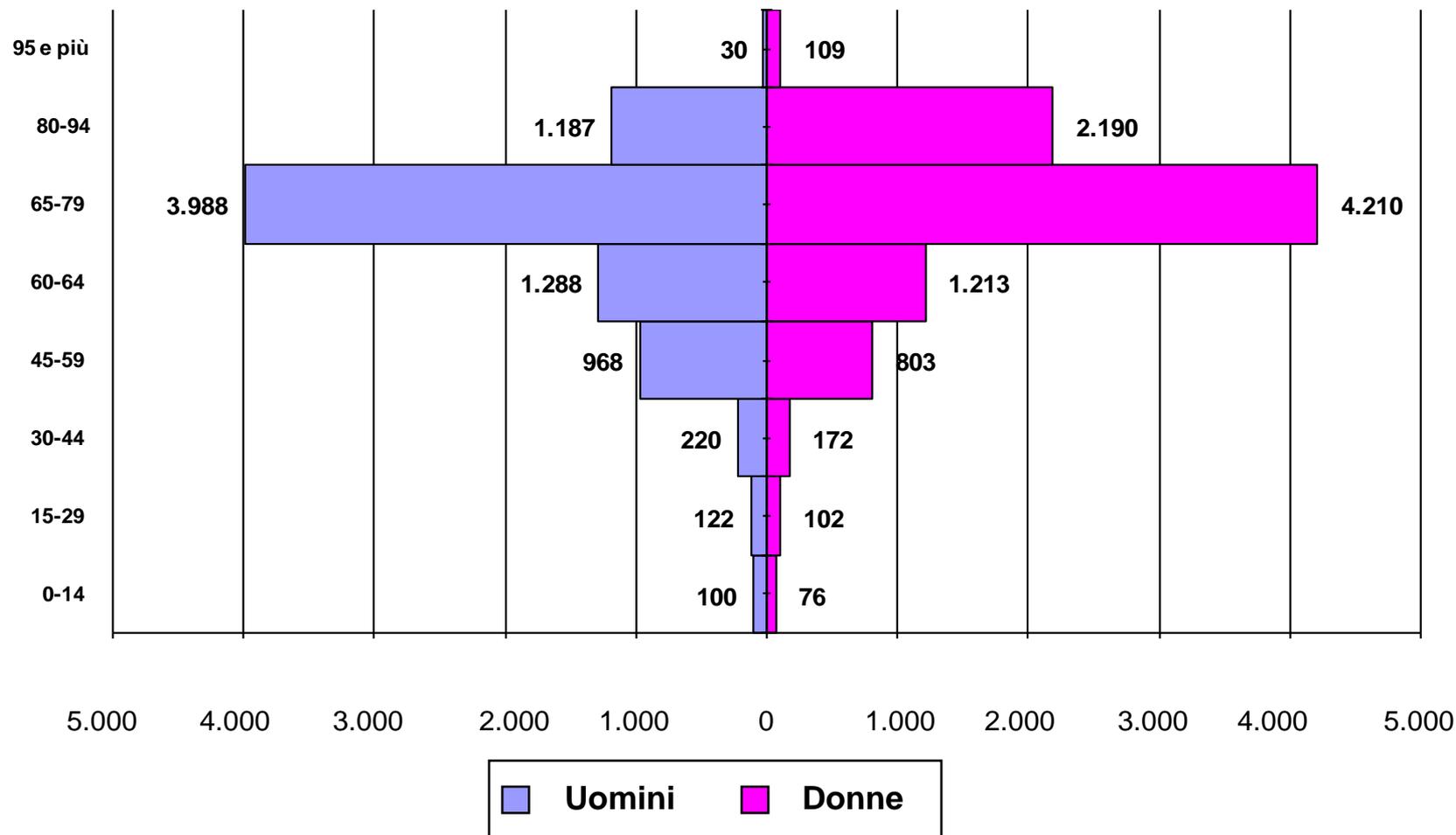


Fig. 3 – Gli indicatori demografici della popolazione italiana al 1.1.2009

Indicatori demografici	Maschi	Femmine	Totale
Tasso di crescita naturale ⁽¹⁾	-	-	-0,1
Indice di dipendenza strutturale ⁽²⁾	47,6	56,1	51,9
Indice di dipendenza anziani ⁽³⁾	25,7	35,4	30,6
Indice di vecchiaia ⁽⁴⁾	117,0	171,3	143,4
Età media	41	44	43
Speranza di vita alla nascita ⁽⁵⁾	78,7	84,0	-
Speranza di vita a 65 anni ⁽⁵⁾	18,0	21,6	-
Speranza di vita libera da disabilità a 65 anni (2004-2005)	14,9	16,2	-
Tasso di fecondità totale ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	-	-	1,41

(1) Tasso di crescita naturale: differenza tra il tasso di natalità ed il tasso di mortalità

(2) L'indice di dipendenza strutturale è il rapporto tra la popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e la popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100.

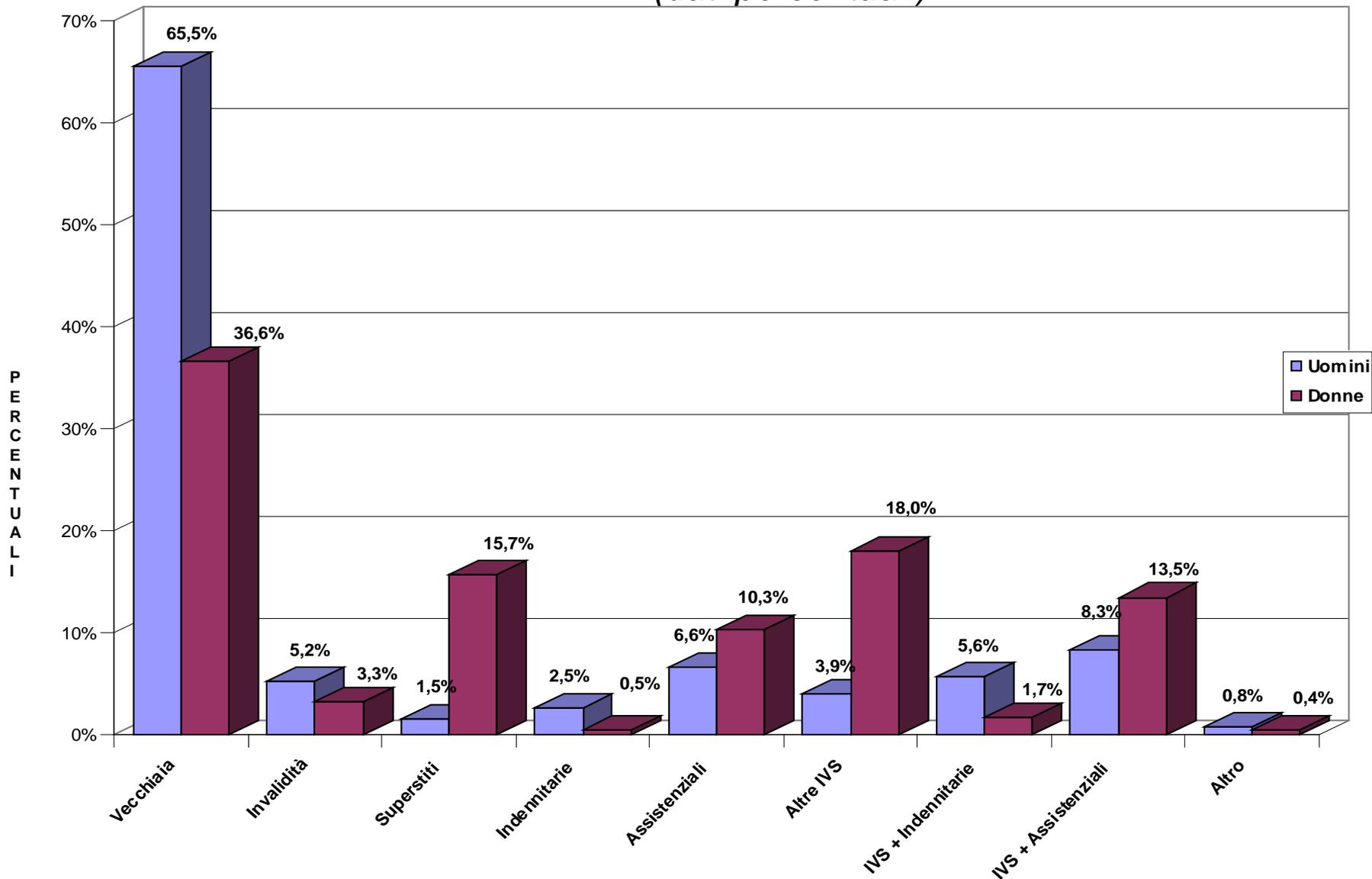
(3) L'indice di dipendenza strutturale degli anziani è il rapporto tra la popolazione di età 65 anni e più e la popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100.

(4) L'indice di vecchiaia è il rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione di 0-14 anni, moltiplicato per 100.

(5) Stima 2008

(6) Il tasso di fecondità totale (numero medio di figli per donna) è la somma dei quozienti specifici di fecondità calcolati rapportando, per ogni età feconda (tra i 15 e i 49 anni), il numero di nati vivi all'ammontare medio annuo della popolazione femminile.

Fig. 4 - Numero pensionati per genere e tipologia di pensione al 31.12. 2008
(dati percentuali)



Fonte: INPS - Casellario Centrale dei Pensionati al 31 dicembre 2008

Fig. 5 - Numero pensionati e importo complessivo per genere e area geografica al 31.12.2008 (dati percentuali)

- Uomini: n° 7.904.229, pari al 47%;
 - Donne: n° 8.874.142, pari al 53%;

spesa complessiva, pari al 56%
 spesa complessiva, pari al 44%

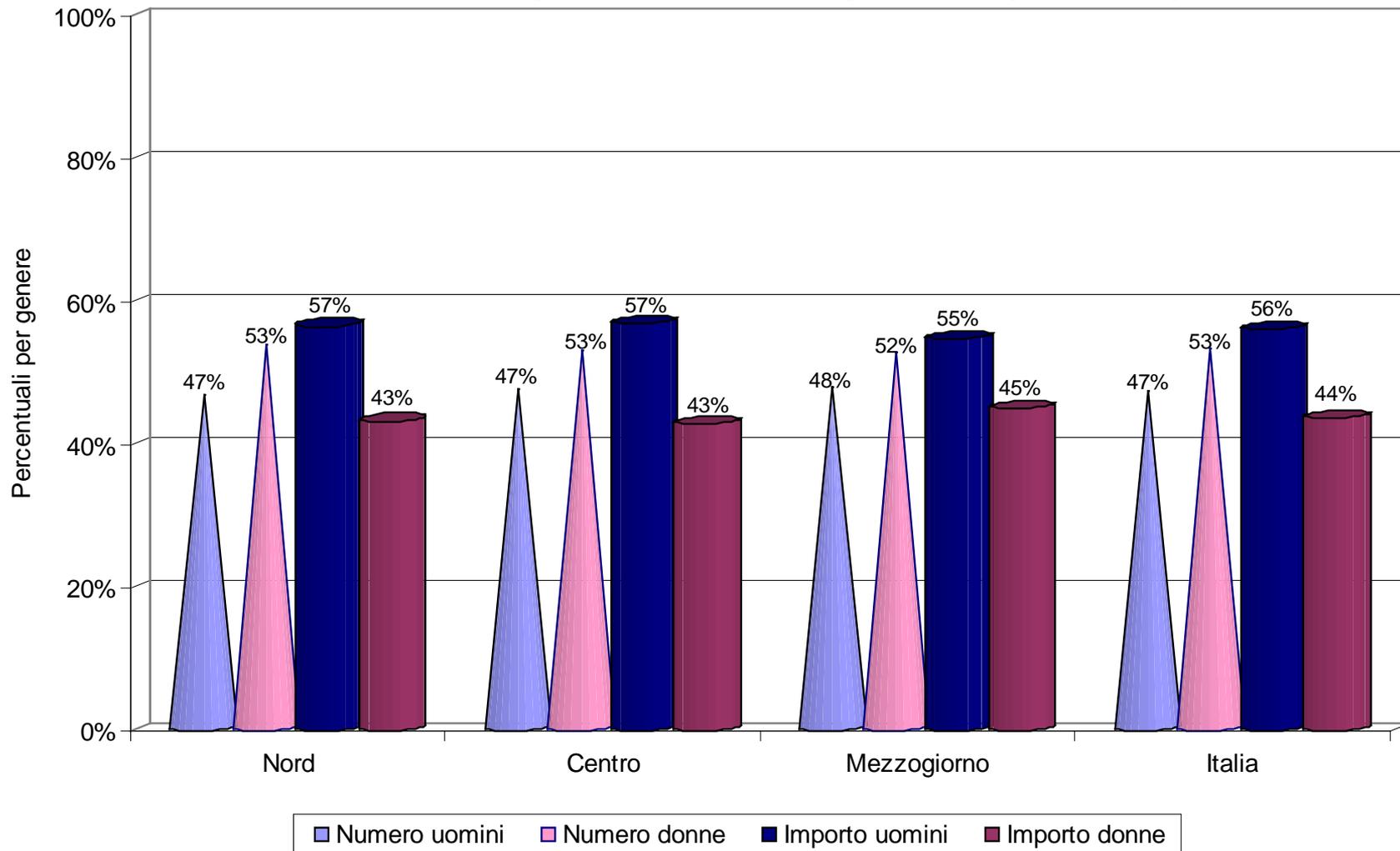
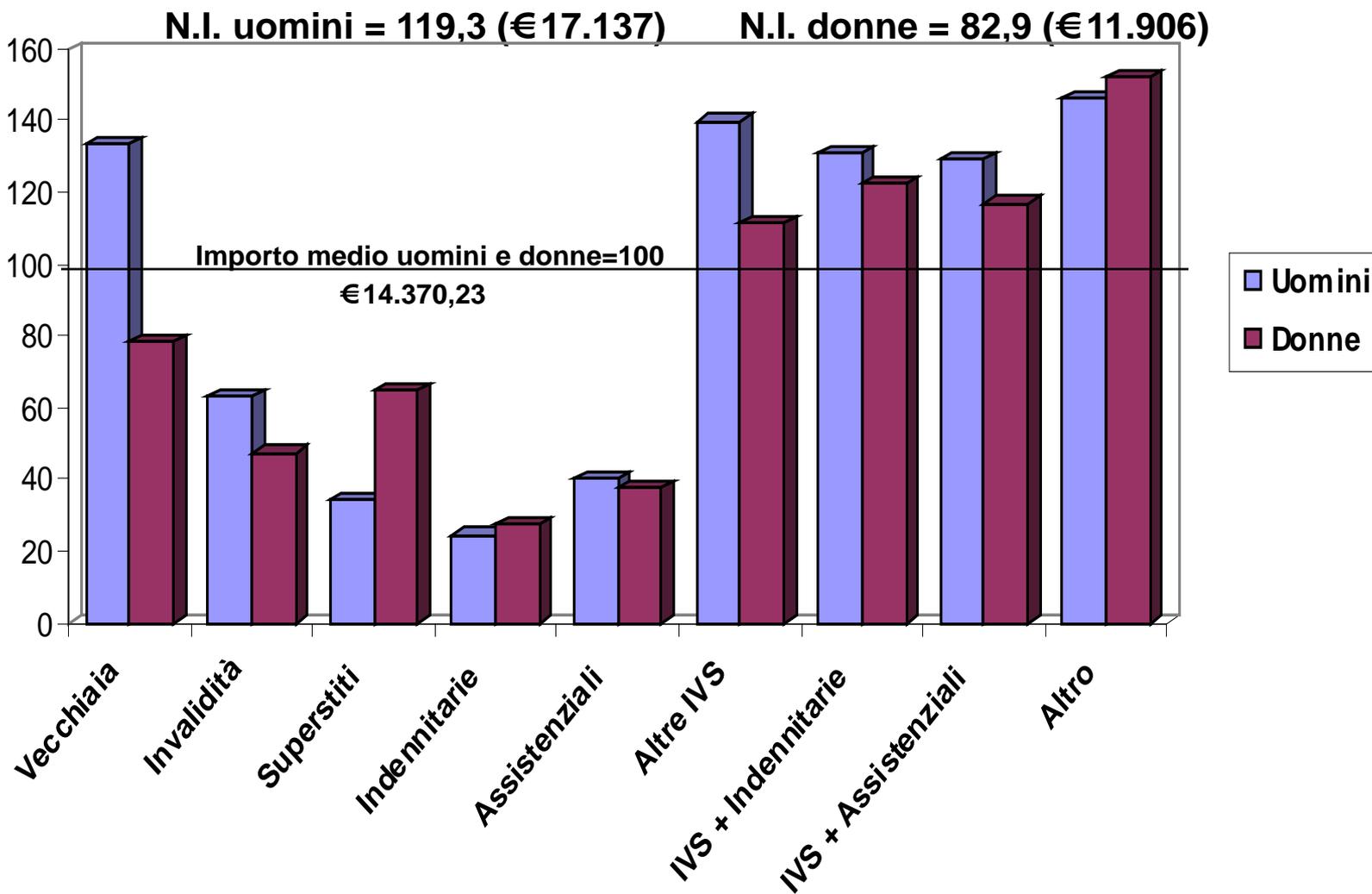


Fig. 6 - Numeri indice degli importi medi annui per genere e tipologia di pensione al 31.12.2008 (base Uomini+Donne100 = 14.370,23 € annui)



Fonte: INPS - Casellario Centrale dei Pensionati al 31 dicembre 2008

Fig. 7 - Numero pensionati per area geografica, genere e classe di importo mensile al 31.12.2008

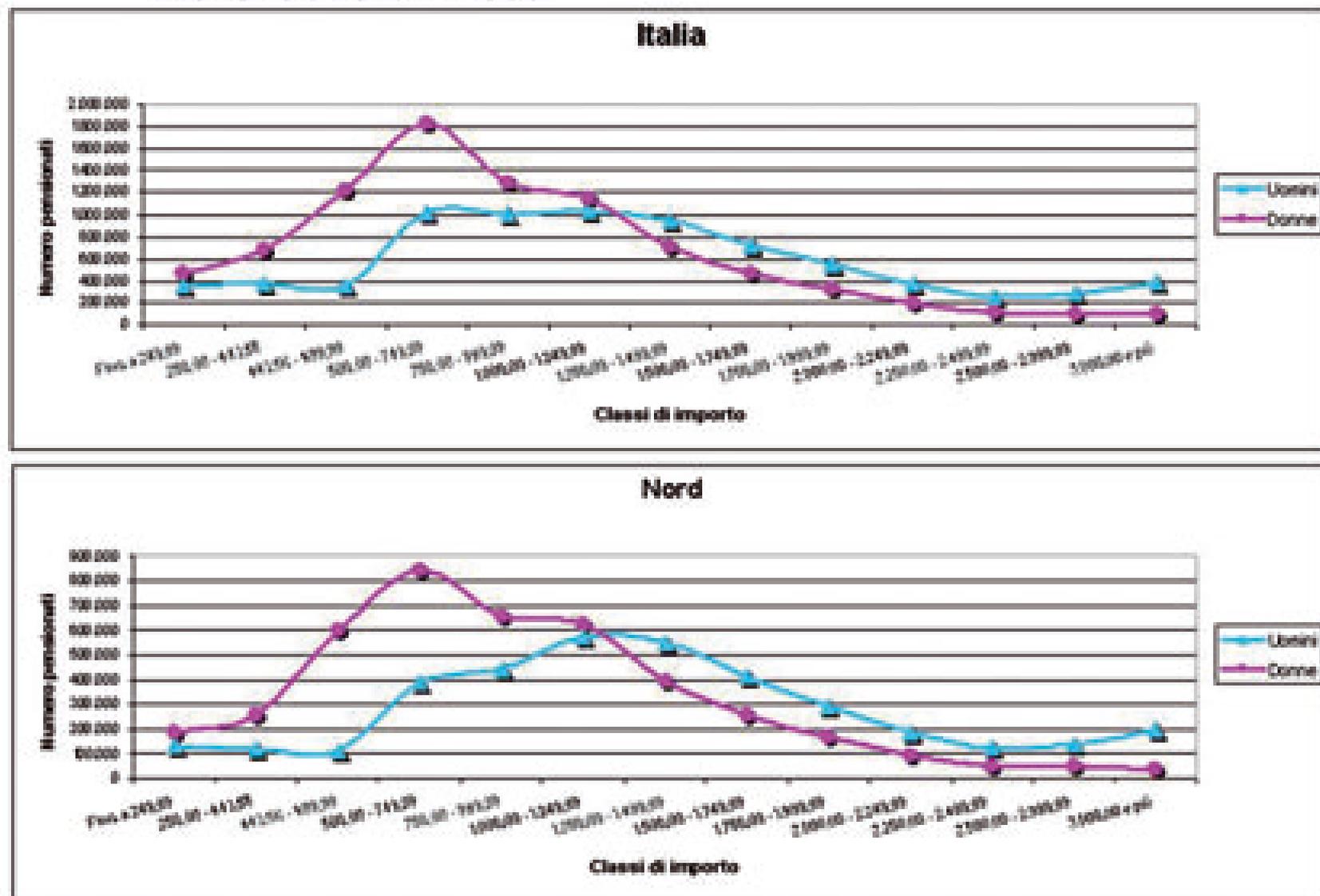


Fig. 8 - Numero pensionati per area geografica, genere e classe di importo mensile al 31.12.2008

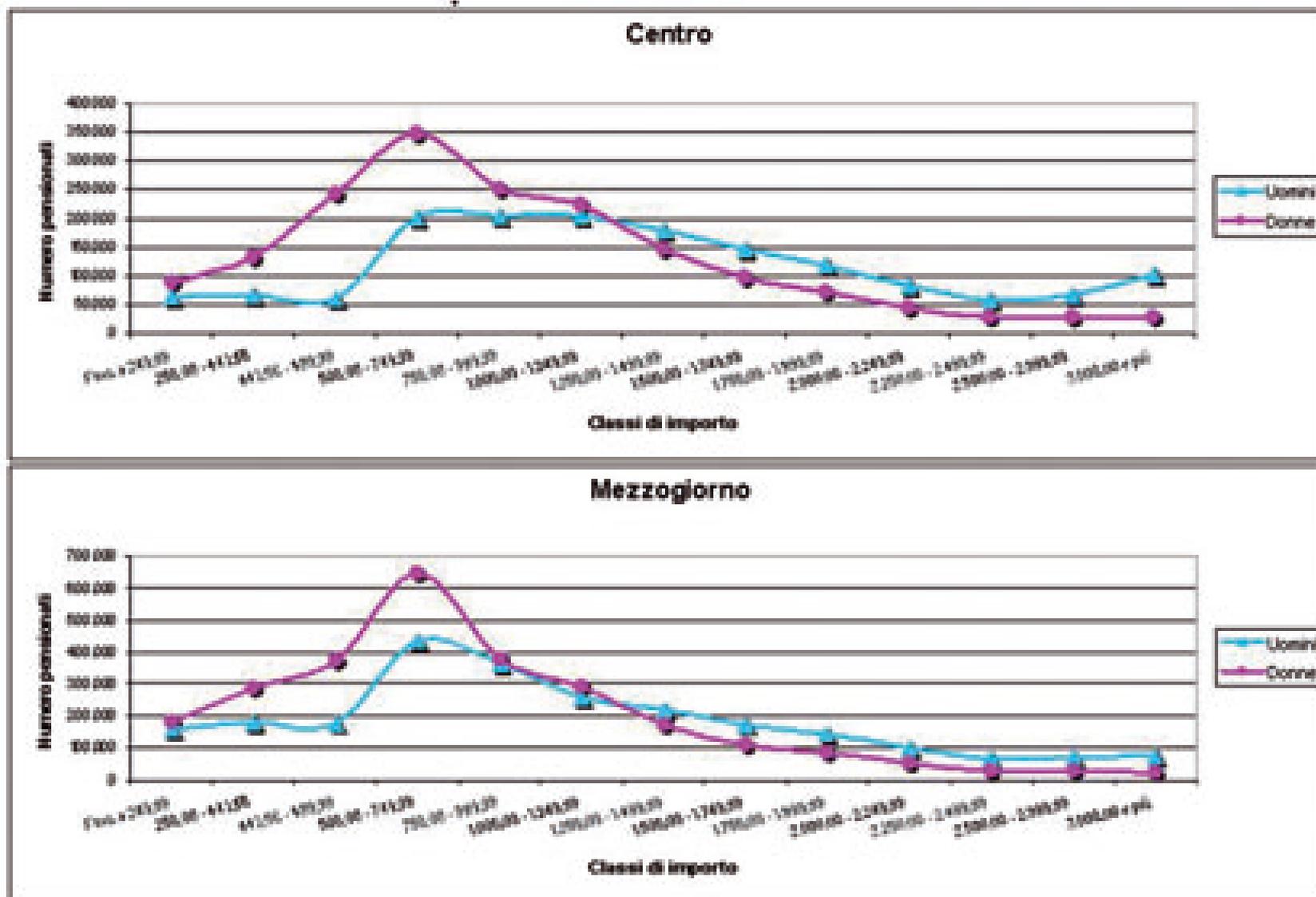


Fig. 9 - Numero di pensioni per ciascun pensionato al 31.12.2008 (dati percentuali)

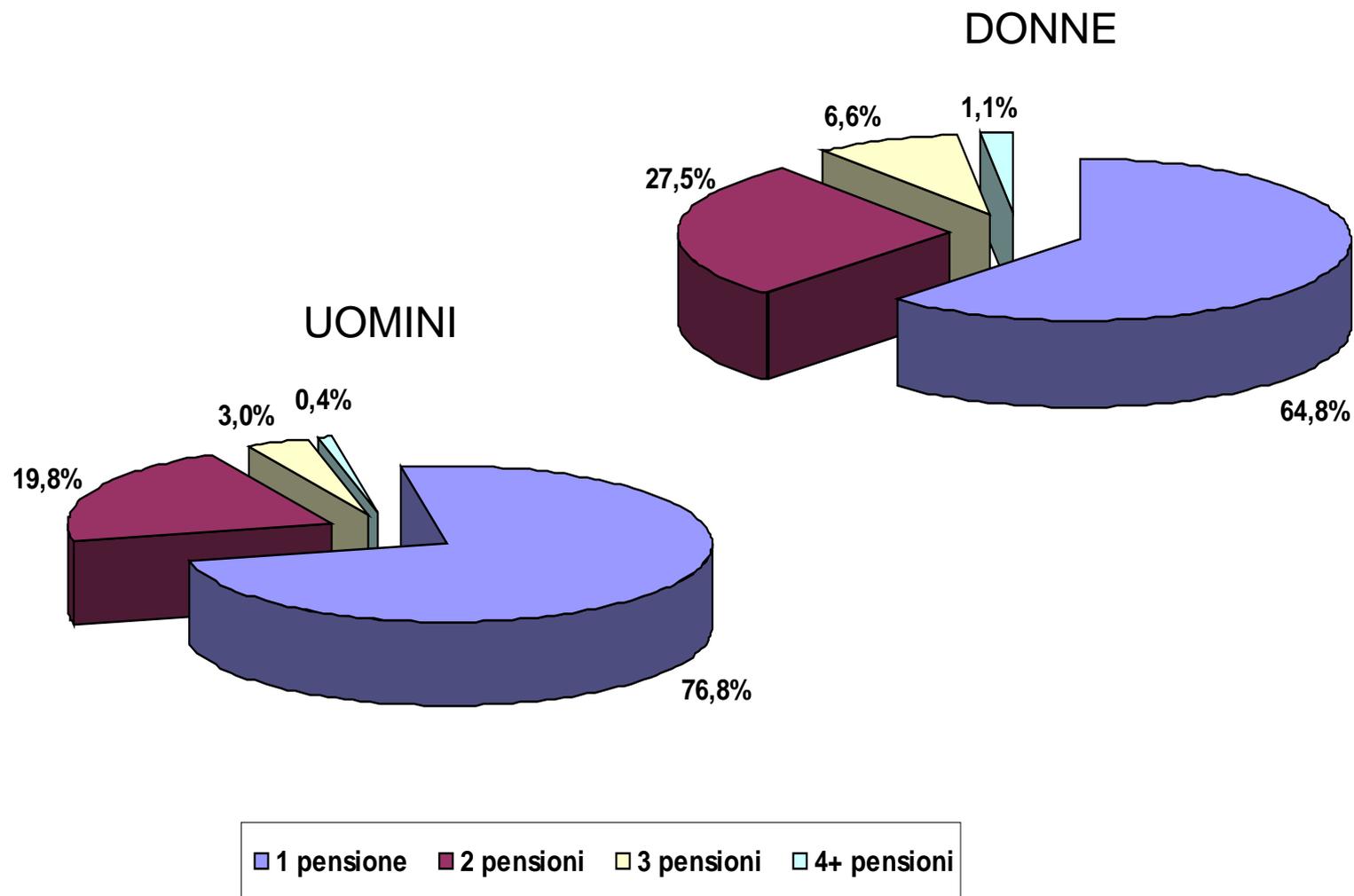


Fig. 10 – Pensioni e relativo importo medio annuo, per genere, comparto e tipo di pensione al 31 dicembre 2008 (percentuali e numeri indice – base totale comparti U+D=11.320,87)

COMPARTO E TIPO DI PENSIONE	Uomini		Donne		Uomini e donne	
	Numero %	Importo medio annuo N.I.	Numero %	Importo medio annuo N.I.	Numero %	Importo medio annuo N.I.
Comparto privato	45,4	115,7	54,6	64,8	100,0	87,9
Pensioni lvs	43,6	123,8	56,4	65,1	100,0	90,7
Pensioni indennitarie	75,3	35,9	24,7	56,3	100,0	40,9
Comparto pubblico	42,6	213,1	57,4	147,6	100,0	175,5
Pensioni lvs	42,6	214,2	57,4	147,9	100,0	176,1
Pensioni indennitarie	56,6	39,8	43,4	67,5	100,0	51,8
Totale comparti	45,0	128,4	55,0	76,7	100,0	100,0
Pensioni lvs	43,5	136,5	56,5	77,2	100,0	103,0
Pensioni indennitarie	75,1	36,0	24,9	56,5	100,0	41,1

N.B. Sono escluse le prestazioni di tipo assistenziale

Fig. 11 - Numero dei pensionati Inps e reddito pensionistico annuo, complessivo e medio, delle sole pensioni Inps per tipologia e genere al 31.12.2008

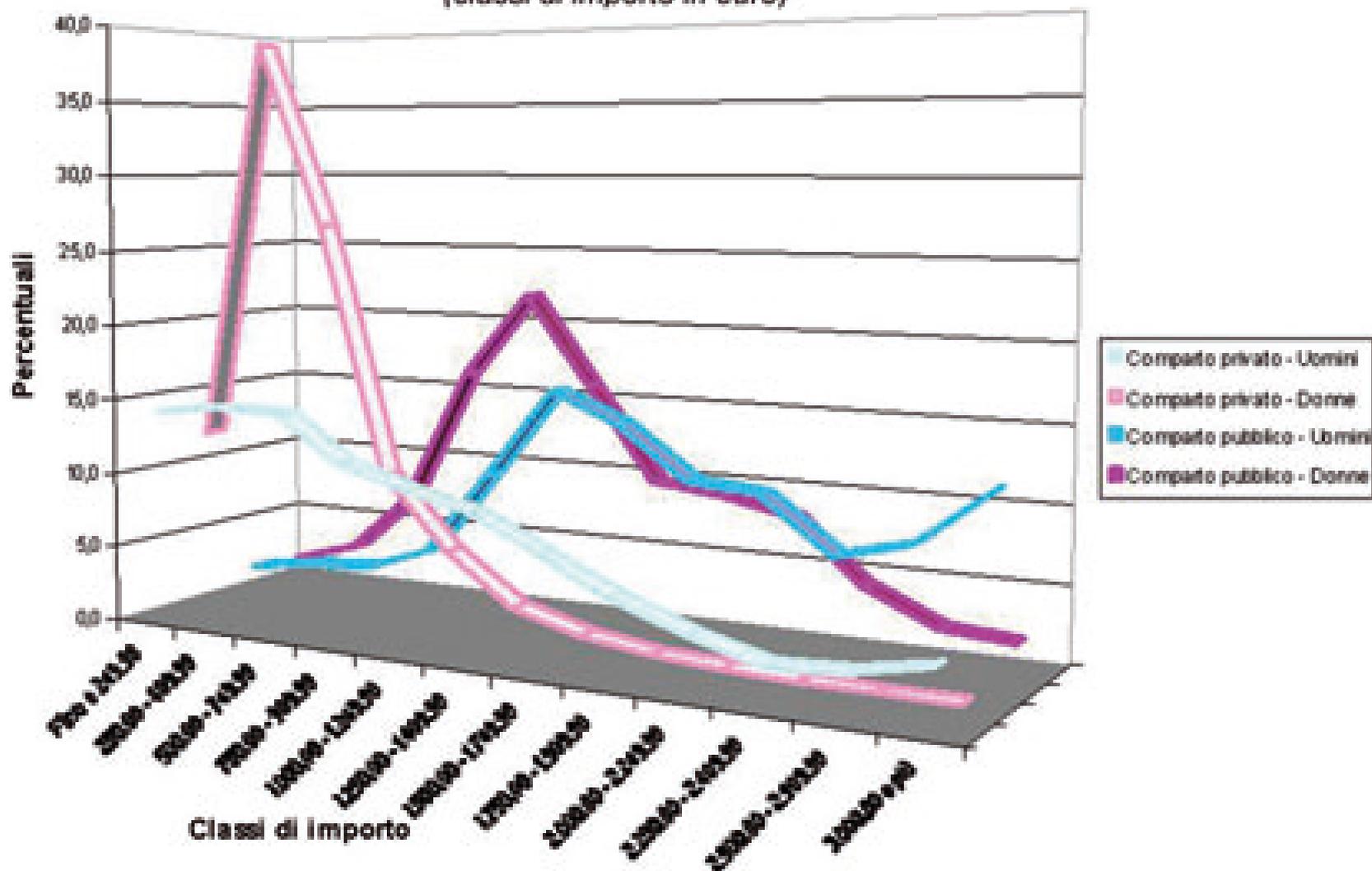
(dati percentuali e numeri indice degli importi medi – base U+D = 10.928,52)

TIPOLOGIA	Uomini			Donne			Uomini e Donne		
	% Numero pensionati	% Importo complessivo annuo	Numero Indice Importo medio annuo (base U+D: 10.928,52=100)	% Numero pensionati	% Importo complessivo annuo	Numero Indice Importo medio annuo (base U+D: 10.928,52=100)	% Numero pensionati	% Importo complessivo annuo	Numero Indice Importo medio annuo (base U+D: 10.928,52=100)
Vecchiaia	63,5	90,7	151,2	36,5	9,3	27,1	100,0	100,0	105,9
<i>di cui: Anzianità</i>	83,8	87,5	175,0	16,2	12,5	129,0	100,0	100,0	167,5
Invalità	60,1	66,9	81,7	39,9	33,1	60,8	100,0	100,0	73,3
Superstiti	7,4	4,1	37,3	92,6	95,9	69,4	100,0	100,0	67,1
Assistenziali	36,4	36,7	50,6	63,6	63,3	49,8	100,0	100,0	50,1
Vecchiaia + Invalità	86,8	92,4	185,4	13,2	7,6	100,3	100,0	100,0	174,1
Vecchiaia + Superstiti	16,5	20,1	158,4	83,5	79,9	124,7	100,0	100,0	130,2
Invalità + Superstiti	14,5	15,5	108,8	85,5	84,5	100,7	100,0	100,0	101,8
Vecchiaia + Invalità + Superstiti	33,0	42,6	200,2	67,0	57,4	132,8	100,0	100,0	155,1
Ivs ⁽¹⁾ + Assistenziali	36,3	37,7	145,7	63,7	62,3	136,8	100,0	100,0	140,0
Totale	46,1	62,2	135,1	53,9	37,8	70,0	100,0	100,0	100,0

1) Ivs: Invalità, vecchiaia e superstiti

Fonte: Inps - Casellario Centrale dei Pensionati al 31.12.2008

Fig. 12 – Pensioni Ivs per genere, comparto e classe di importo mensile al 31.12.2008
(classi di importo in euro)



Fonte: INPS - Casellario Centrale dei Pensionati al 31 dicembre 2008

Fig. 13 - Reddito pensionistico annuo: valore dei decili per regione al 31.12. 2008

UOMINI

REGIONI	REDDITO PENSIONISTICO ANNUO - IMPORTI DEI DECILI									COEFF. GINI
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	%
Piemonte	6.770,79	9.716,98	12.629,24	14.866,54	16.708,77	18.681,78	21.140,86	24.620,18	31.088,90	32,
Valle d'Aosta	6.238,83	9.887,80	12.713,22	15.124,07	17.190,16	19.274,97	22.005,49	25.557,09	32.008,34	32,
Lombardia	6.781,19	10.446,93	13.271,57	15.325,96	17.211,09	19.280,69	21.902,92	25.658,62	33.207,07	32,
Trentino-Alto A.	5.876,65	8.237,71	11.116,17	13.674,18	15.934,36	18.217,29	20.993,96	24.690,51	30.947,67	34,
<i>Bolzano-Bozen</i>	5.766,28	7.384,00	10.038,86	12.747,67	15.314,65	17.970,55	21.073,00	25.004,59	31.614,05	36,
<i>Trento</i>	6.366,10	9.178,52	12.044,63	14.409,72	16.361,87	18.387,33	20.920,64	24.435,84	30.343,69	33,
Veneto	6.228,69	8.963,50	11.450,27	13.562,25	15.495,48	17.578,86	20.079,28	23.478,57	29.493,10	32,
Friuli-Venezia G.	6.508,84	9.846,98	12.675,00	14.868,23	16.969,94	19.298,89	22.006,14	25.660,05	32.352,58	33,
Liguria	6.232,07	9.541,48	12.965,08	15.943,59	18.558,54	21.152,82	23.998,65	27.595,62	33.964,45	33,
Emilia-Romagna	6.542,90	9.229,87	11.704,55	13.869,57	15.887,56	18.079,88	20.692,36	24.180,91	30.348,76	32
Toscana	6.461,00	9.361,95	11.892,27	14.032,33	16.077,75	18.305,17	20.950,67	24.441,56	30.656,73	32,
Umbria	5.826,86	8.775,13	10.916,36	12.996,88	15.140,06	17.578,73	20.409,22	23.829,26	29.129,23	33,
Marche	5.766,28	7.705,88	9.701,25	11.623,43	13.502,97	15.628,34	18.340,27	21.932,95	27.669,72	34,
Lazio	5.766,28	7.799,35	10.612,68	13.765,62	16.971,96	20.475,83	24.451,44	29.218,80	38.284,74	40,
Abruzzo	5.234,45	6.568,77	8.370,05	10.240,88	12.457,58	14.950,26	17.921,15	21.952,32	28.094,17	37,
Molise	3.809,39	5.766,28	7.071,61	8.791,69	10.303,41	12.878,45	15.765,49	19.807,76	26.046,07	38,
Campania	3.344,90	5.766,28	7.540,00	9.496,37	12.110,20	15.134,73	18.400,98	22.563,06	28.717,52	39,
Puglia	3.927,69	6.669,91	8.800,92	10.375,17	12.429,85	15.369,90	18.583,03	22.546,42	28.370,94	37,
Basilicata	4.149,08	5.890,04	7.339,93	8.925,98	10.662,41	13.001,95	15.812,08	19.567,86	25.426,31	37,
Calabria	3.344,90	5.766,28	7.384,00	8.976,89	10.829,65	13.249,21	16.305,25	20.418,32	26.093,34	38
Sicilia	3.649,36	6.185,92	7.761,65	9.714,38	11.161,31	14.028,56	17.583,15	22.173,32	28.630,94	39
Sardegna	4.251,16	6.800,04	8.898,63	10.782,20	13.500,40	16.251,69	19.459,31	23.582,00	29.302,49	37,
Italia	5.766,28	7.823,40	10.305,49	12.891,45	15.280,59	17.725,89	20.588,75	24.422,19	30.913,48	35,87
Nord	6.556,16	9.639,37	12.426,70	14.663,61	16.641,04	18.776,81	21.387,73	24.987,69	31.696,26	32
Centro	5.766,28	8.536,19	10.954,45	13.382,46	15.838,29	18.580,90	21.797,93	25.976,34	33.419,88	37,
Mezzogiorno	3.556,54	6.141,59	7.868,77	9.868,82	11.844,95	14.754,87	18.028,66	22.186,58	28.296,45	38,

Fonte: Inps - Casellario centrale dei pensionati al 31 dicembre 2008

Fig. 14 - Reddito pensionistico annuo: valore dei decili per regione al 31.12.2008

DONNE

REGIONI	REDDITO PENSIONISTICO ANNUO - IMPORTI DEI DECILI									COEFF. GINI
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	%
Piemonte	5.766,28	5.766,28	7.384,00	9.144,72	11.282,31	13.115,18	15.087,72	18.068,18	22.725,17	32
Valle d'Aosta	5.322,59	5.766,28	7.238,01	8.973,77	10.954,26	12.965,55	15.150,85	18.450,12	23.679,11	33,
Lombardia	5.581,08	5.766,28	7.384,00	9.111,83	11.455,39	13.251,55	15.300,79	18.248,62	22.804,60	32,
Trentino-Alto A.	5.558,54	5.766,28	6.705,86	7.736,04	9.502,22	11.683,82	13.625,30	16.316,63	20.984,15	32,
<i>Bolzano-Bozen</i>	5.306,73	5.766,28	6.344,00	7.384,00	9.215,31	10.917,92	13.167,44	15.856,23	20.566,00	32,
<i>Trento</i>	5.681,13	5.766,28	7.192,38	8.419,06	9.981,40	12.225,07	14.020,50	16.760,51	21.324,60	32,
Veneto	5.512,91	5.766,28	7.155,33	8.019,83	9.643,01	11.998,35	13.625,04	16.084,51	20.572,24	31
Friuli-Venezia G.	5.474,69	5.766,28	7.384,00	9.045,79	11.200,41	12.997,92	14.978,99	17.907,89	22.577,88	32,
Liguria	5.147,74	5.766,28	7.377,11	8.895,38	11.158,68	13.121,08	15.474,55	18.710,25	23.834,85	34,
Emilia-Romagna	5.766,28	5.960,57	7.540,00	9.505,34	11.662,56	13.343,85	15.376,69	18.300,65	22.633,72	31
Toscana	5.468,71	5.766,28	7.321,99	8.675,03	10.675,30	12.857,91	14.722,89	17.723,03	22.646,98	33,
Umbria	5.358,34	5.766,28	7.233,59	8.925,98	11.112,47	12.965,08	14.845,48	17.973,98	22.786,14	33
Marche	5.581,08	5.766,28	6.808,49	8.027,50	9.570,15	11.958,31	13.746,46	16.372,72	21.208,46	32,
Lazio	4.366,31	5.766,28	7.251,01	8.415,42	10.765,63	13.120,38	15.777,58	19.635,59	25.888,20	37
Abruzzo	4.191,98	5.766,28	6.013,80	7.384,00	9.225,58	11.088,89	13.211,64	16.139,75	21.488,38	34,
Molise	4.571,84	5.766,28	5.766,28	7.231,64	8.486,66	9.505,47	12.239,63	14.807,05	19.785,48	33,
Campania	3.344,90	5.766,28	5.766,28	7.384,00	8.791,69	10.586,42	12.965,08	15.539,34	21.104,46	35
Puglia	3.394,69	5.766,28	6.491,68	7.384,00	9.091,55	11.185,33	13.121,08	15.920,32	20.626,24	33
Basilicata	4.324,71	5.766,28	5.875,87	7.367,10	8.569,34	9.860,89	12.565,54	14.807,05	19.490,43	32,
Calabria	4.191,98	5.766,28	6.650,28	7.483,71	9.225,71	11.347,36	13.124,98	15.882,15	21.378,50	33,
Sicilia	3.344,90	5.766,28	5.865,60	7.384,00	8.139,04	10.139,09	12.965,08	15.731,61	21.836,41	36,
Sardegna	3.480,49	5.766,28	6.603,48	7.384,91	9.226,10	11.882,26	13.998,53	17.070,82	22.168,17	34,
Italia	4.926,48	5.766,28	7.076,94	8.178,56	10.056,15	12.562,81	14.490,24	17.445,22	22.428,77	33,94
Nord	5.581,08	5.766,28	7.384,00	8.957,39	11.106,03	12.966,12	14.964,95	17.895,46	22.462,23	32,
Centro	5.147,74	5.766,28	7.206,81	8.509,02	10.562,24	12.964,95	14.969,11	18.316,79	23.862,67	35
Mezzogiorno	3.381,17	5.766,28	6.102,07	7.384,00	8.925,98	10.838,88	12.989,13	15.812,81	21.278,66	34,

Fonte: Inps - Casellario centrale dei pensionati al 31 dicembre 2008

Fig. 15 - Curva di Lorenz sulla disuguaglianza dei redditi pensionistici al 31.12.2008

UOMINI

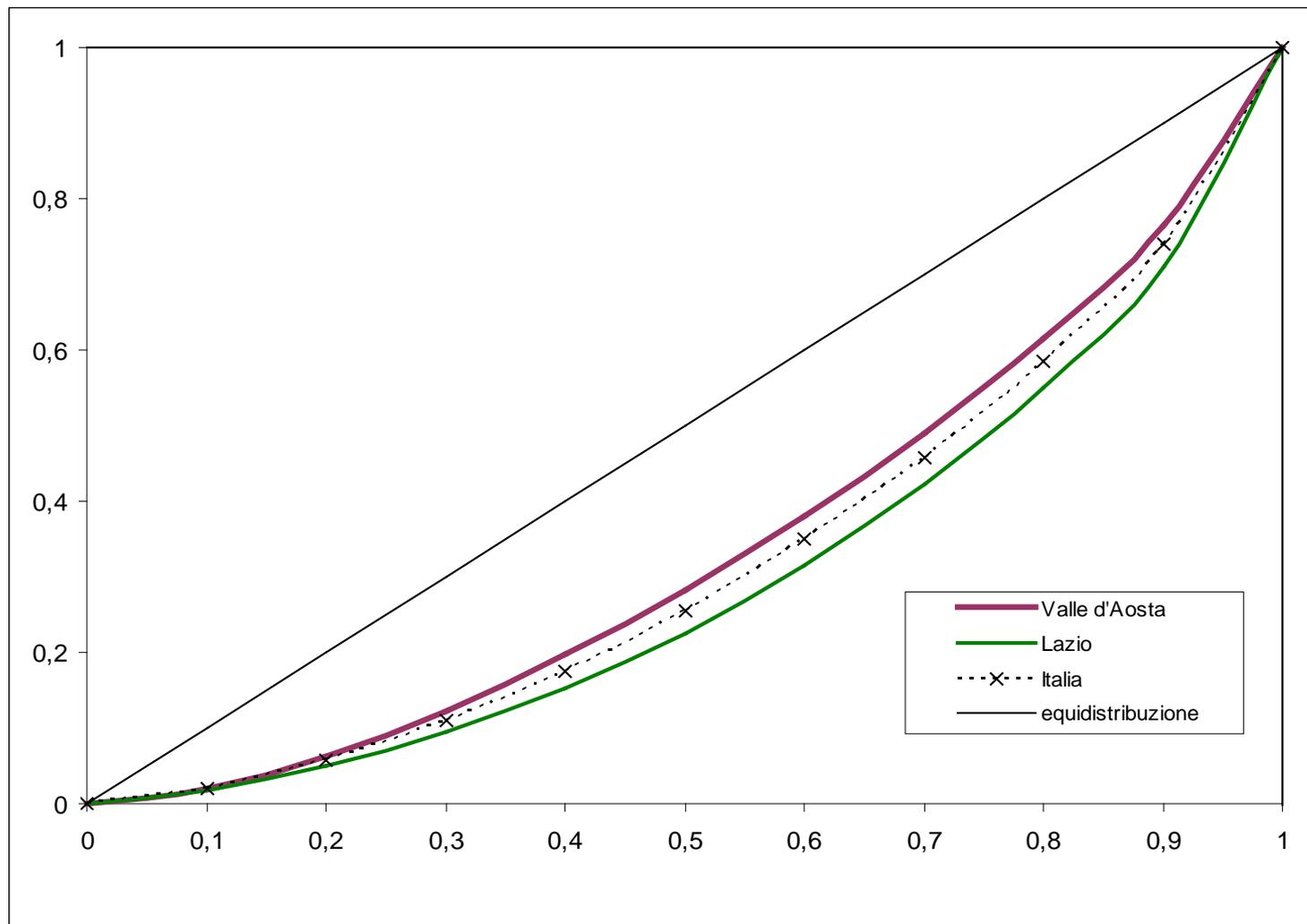


Fig. 16 - Curva di Lorenz sulla disuguaglianza dei redditi pensionistici – Anno 2008

DONNE

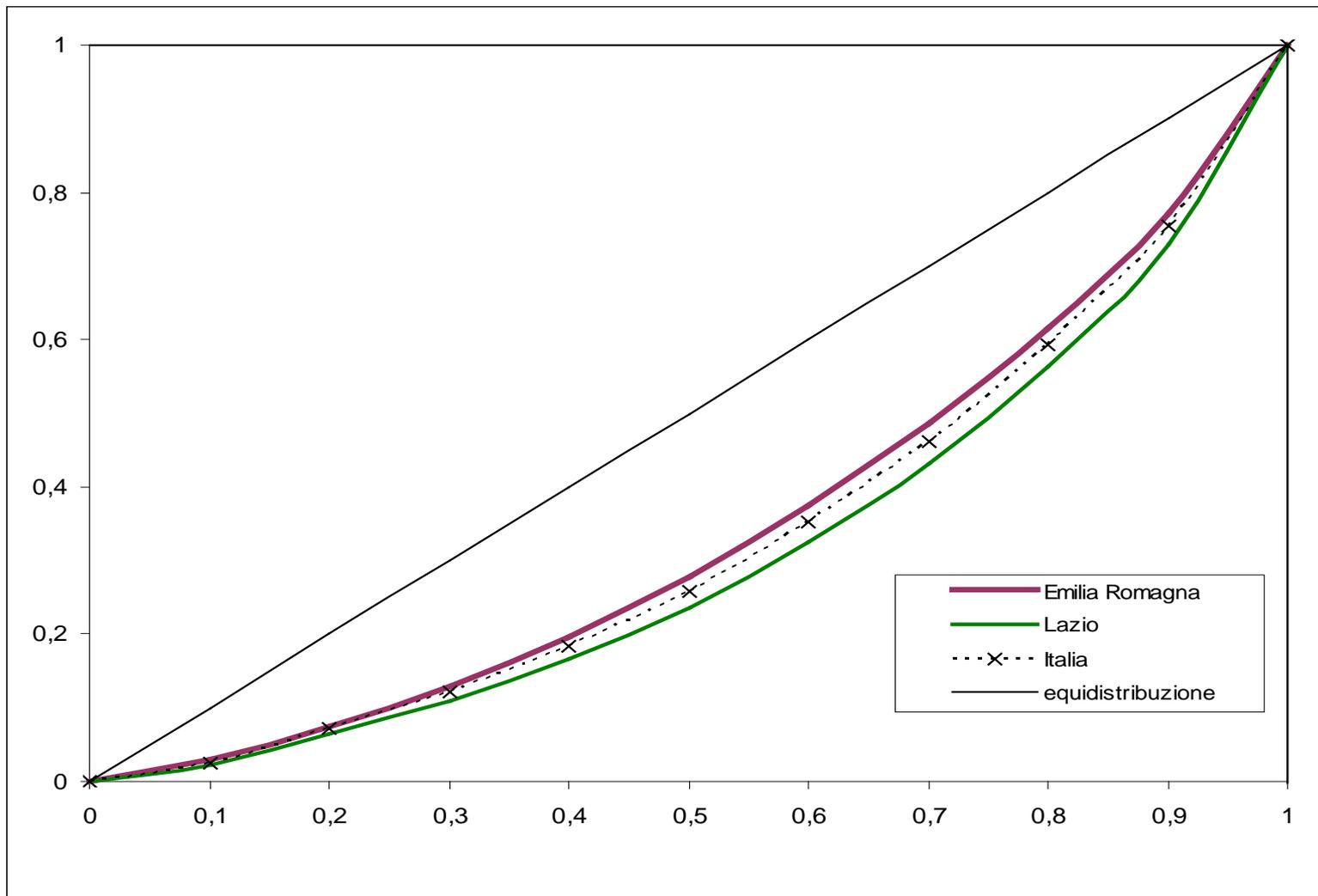


Fig. 17 - Composizione percentuale per genere del Totale delle pensioni INPS, secondo l'area geografica - 1° gennaio 2009

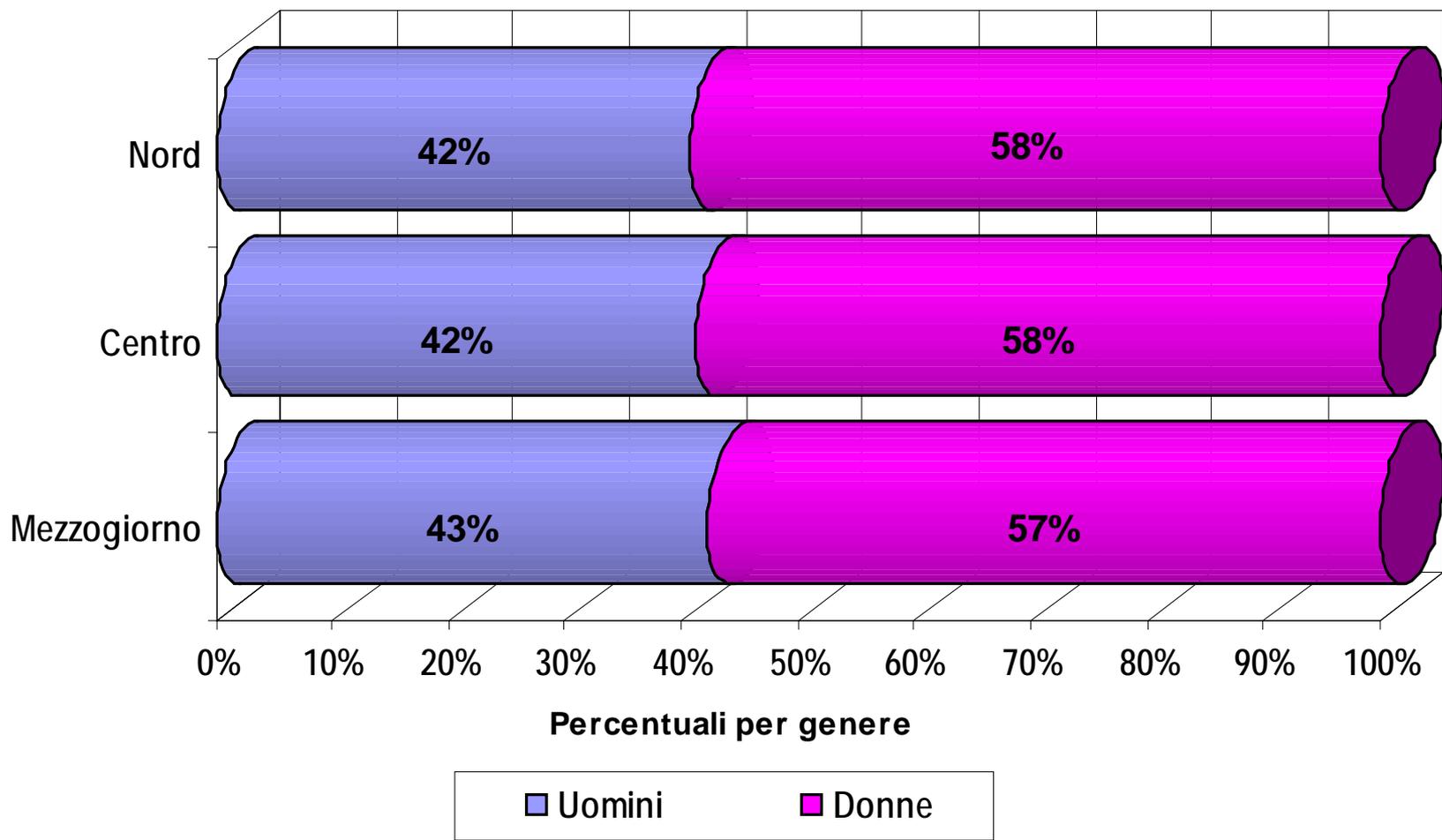


Fig. 18 - Composizione percentuale per genere delle Pensioni dirette INPS (vecchiaia + invalidità), secondo l'area geografica - 1° gennaio 2009

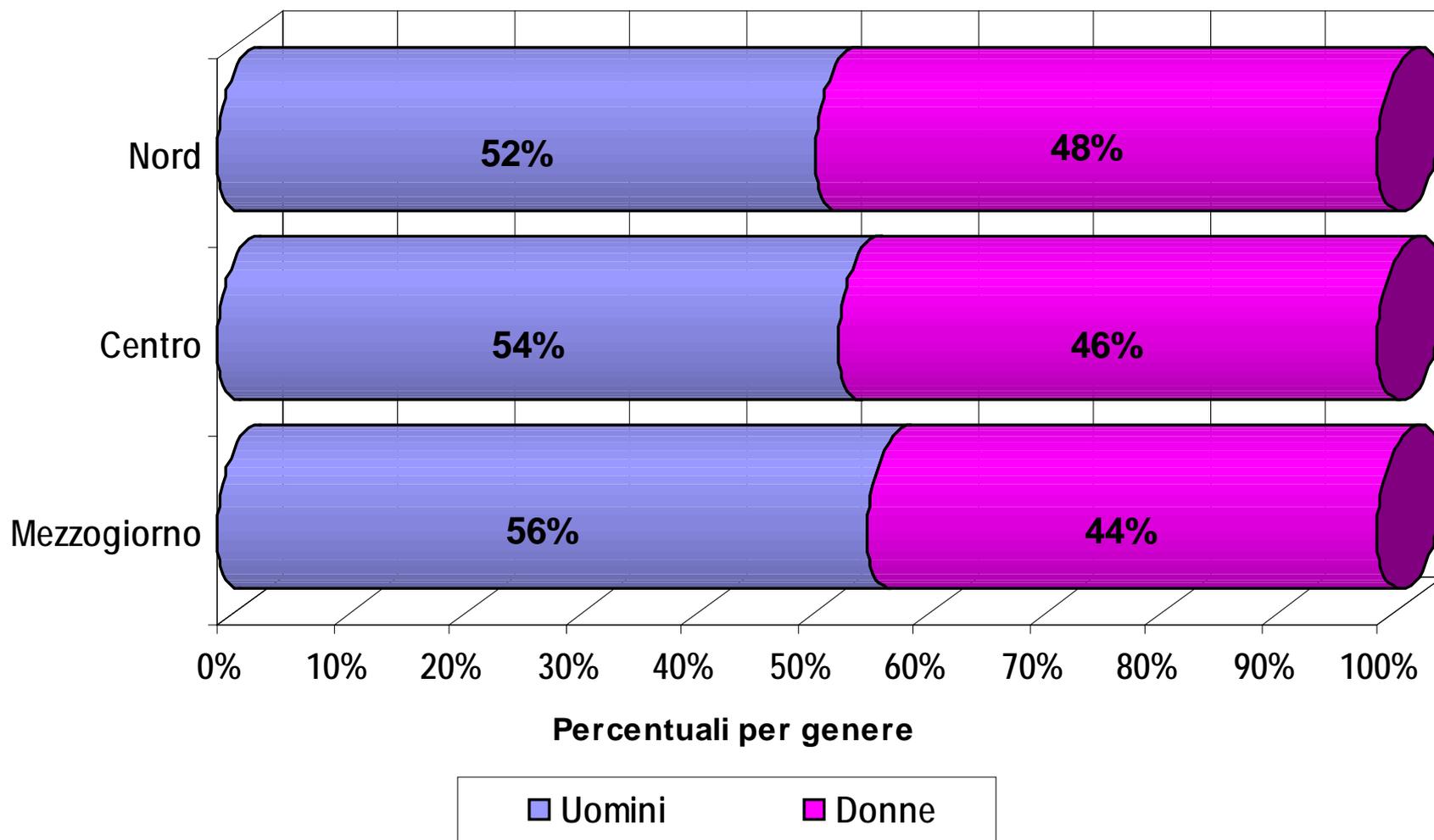


Fig. 19 - Composizione percentuale per genere delle Pensioni ai superstiti INPS, secondo l'area geografica - 1° gennaio 2009

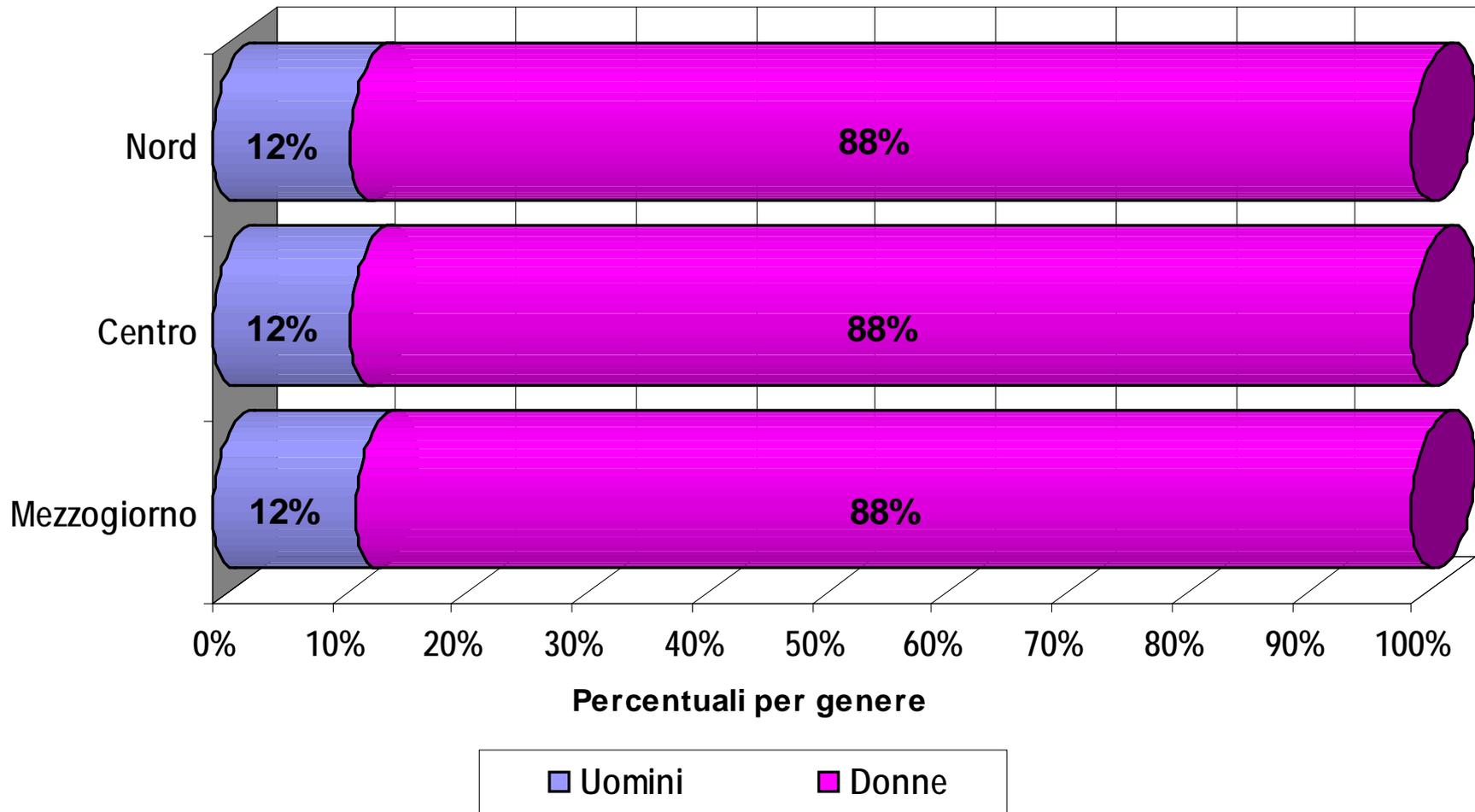


Fig. 20 - Composizione percentuale per genere delle Pensioni assistenziali INPS (assegni sociali + invalidità civili), secondo l'area geografica - 1° gennaio 2009

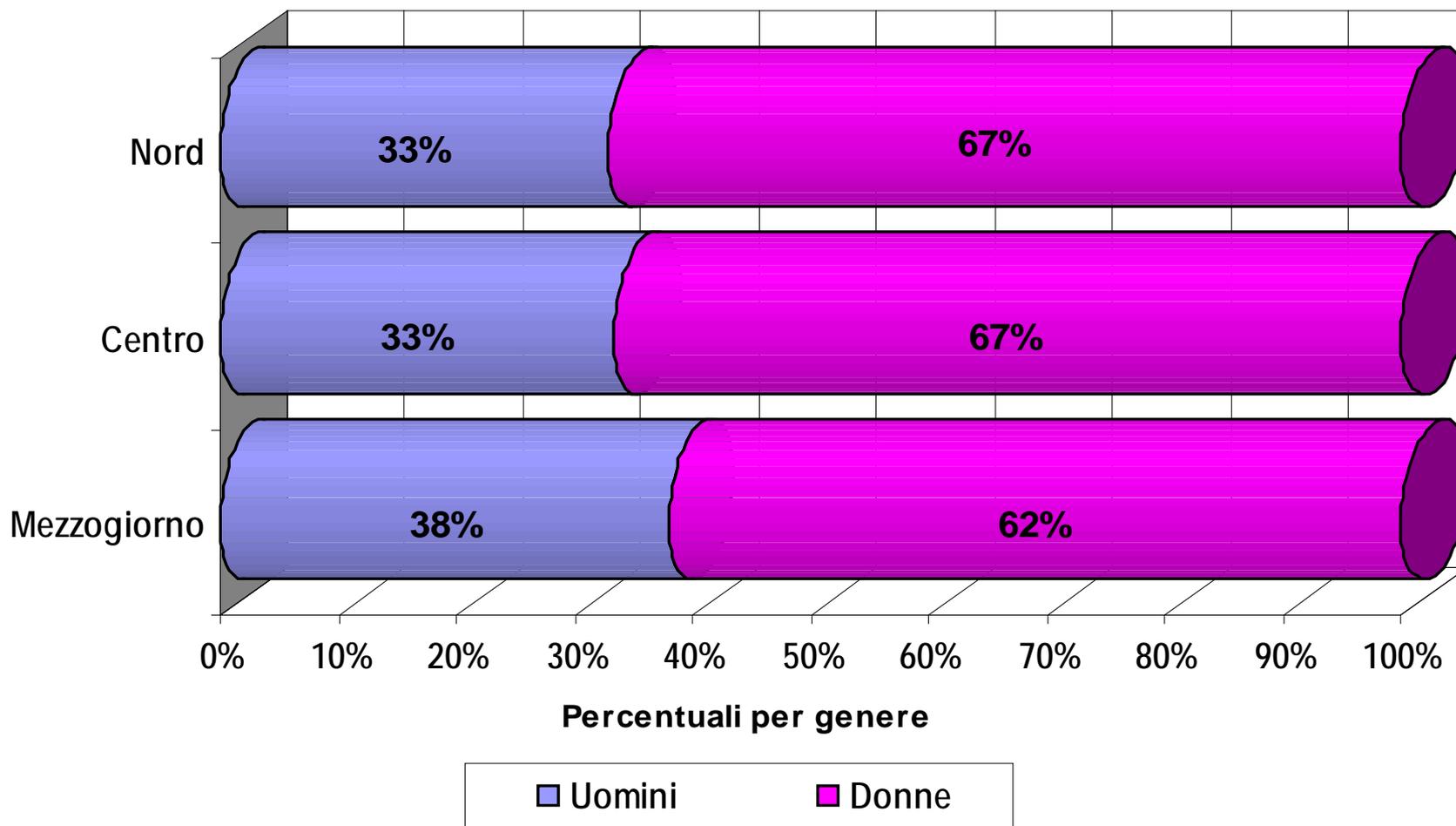


Fig. 21 - Composizione percentuale per genere delle Pensioni a assegni sociali secondo l'area geografica - 1° gennaio 2009

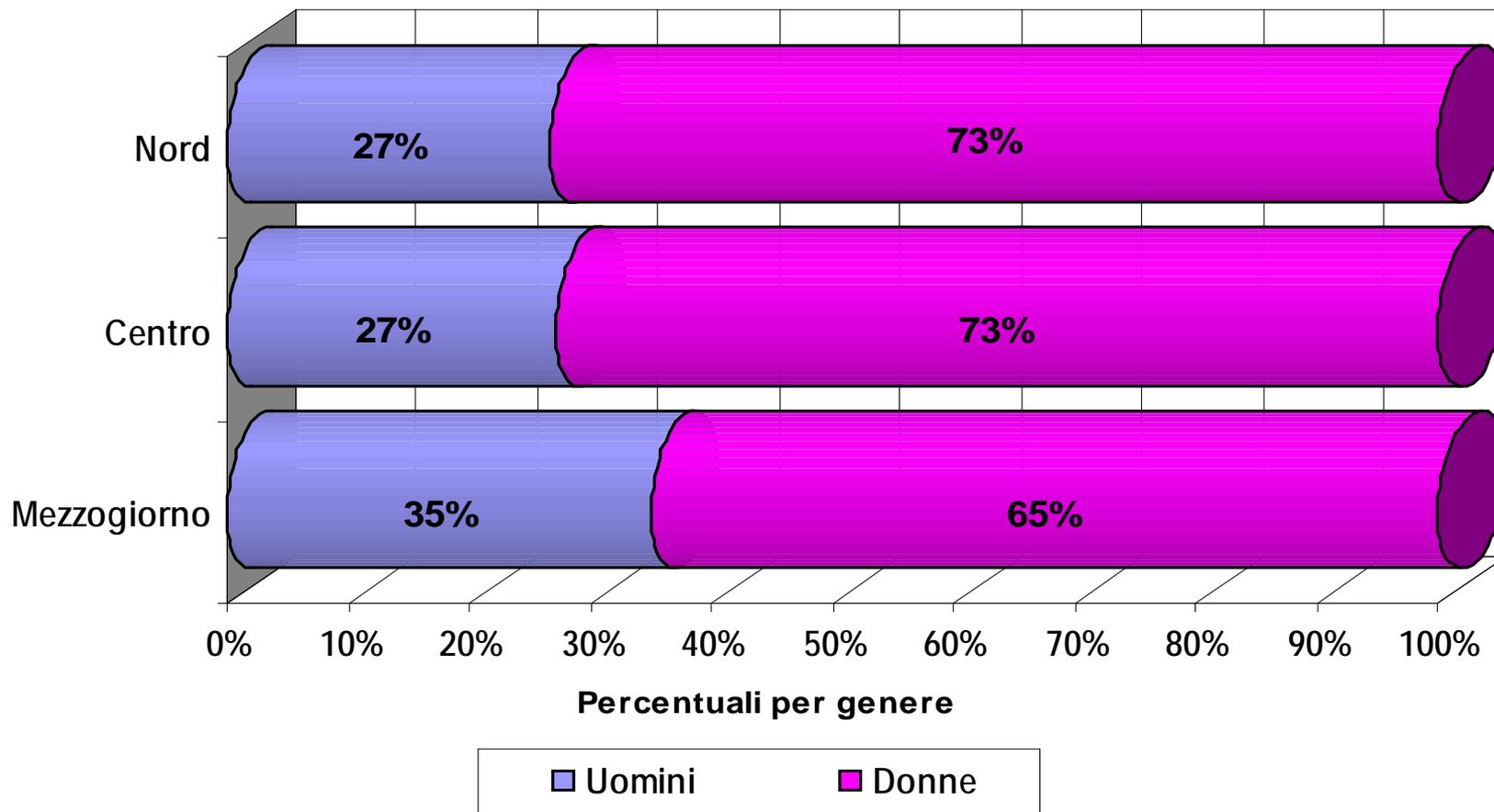


Fig. 22 - Composizione percentuale per genere delle Pensioni di invalidità civile secondo l'area geografica - 1° gennaio 2009

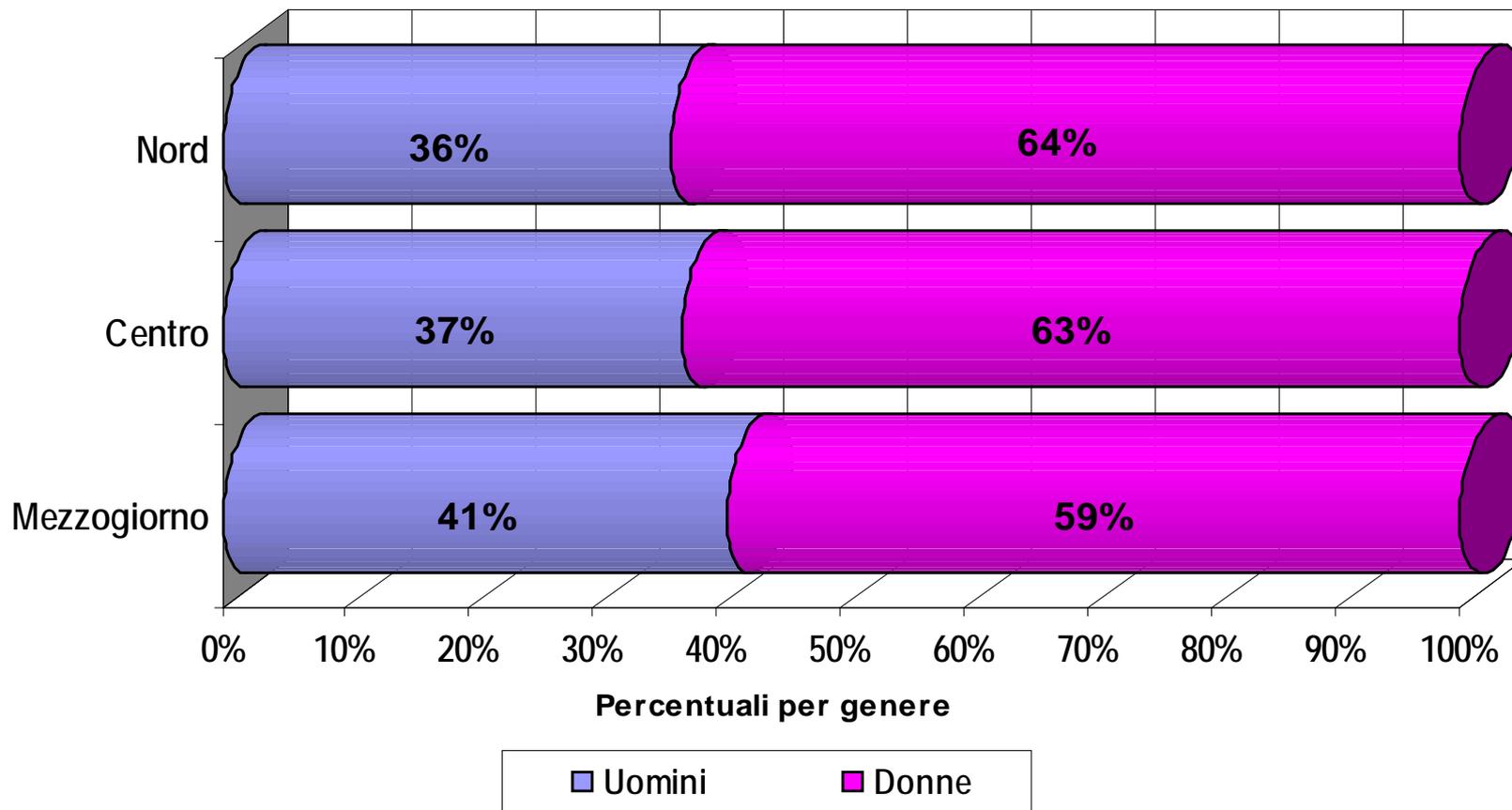


Fig. 23 - Composizione percentuale per genere delle Pensioni INPS totalmente integrate al minimo, secondo l'area geografica - 1° gennaio 2009

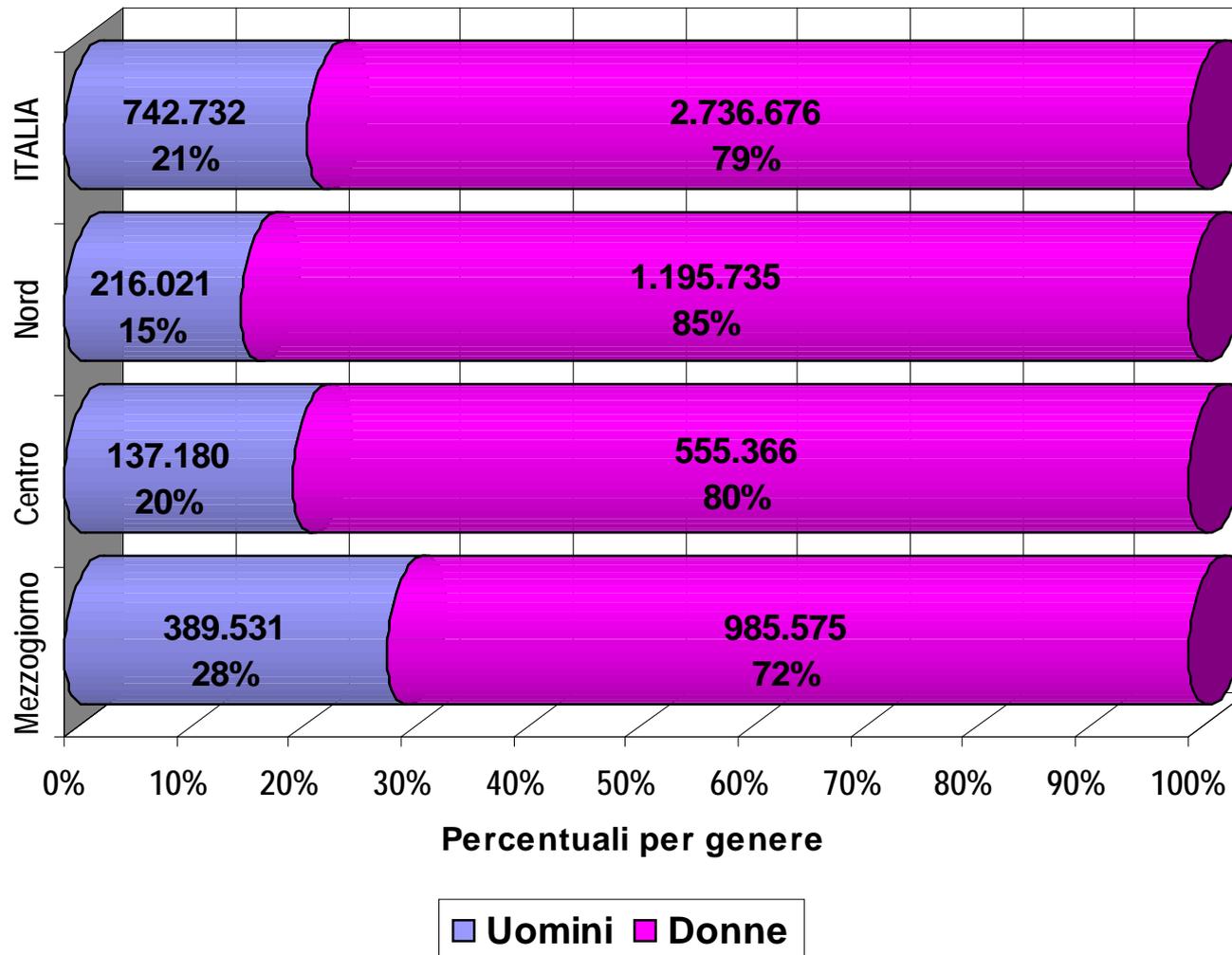
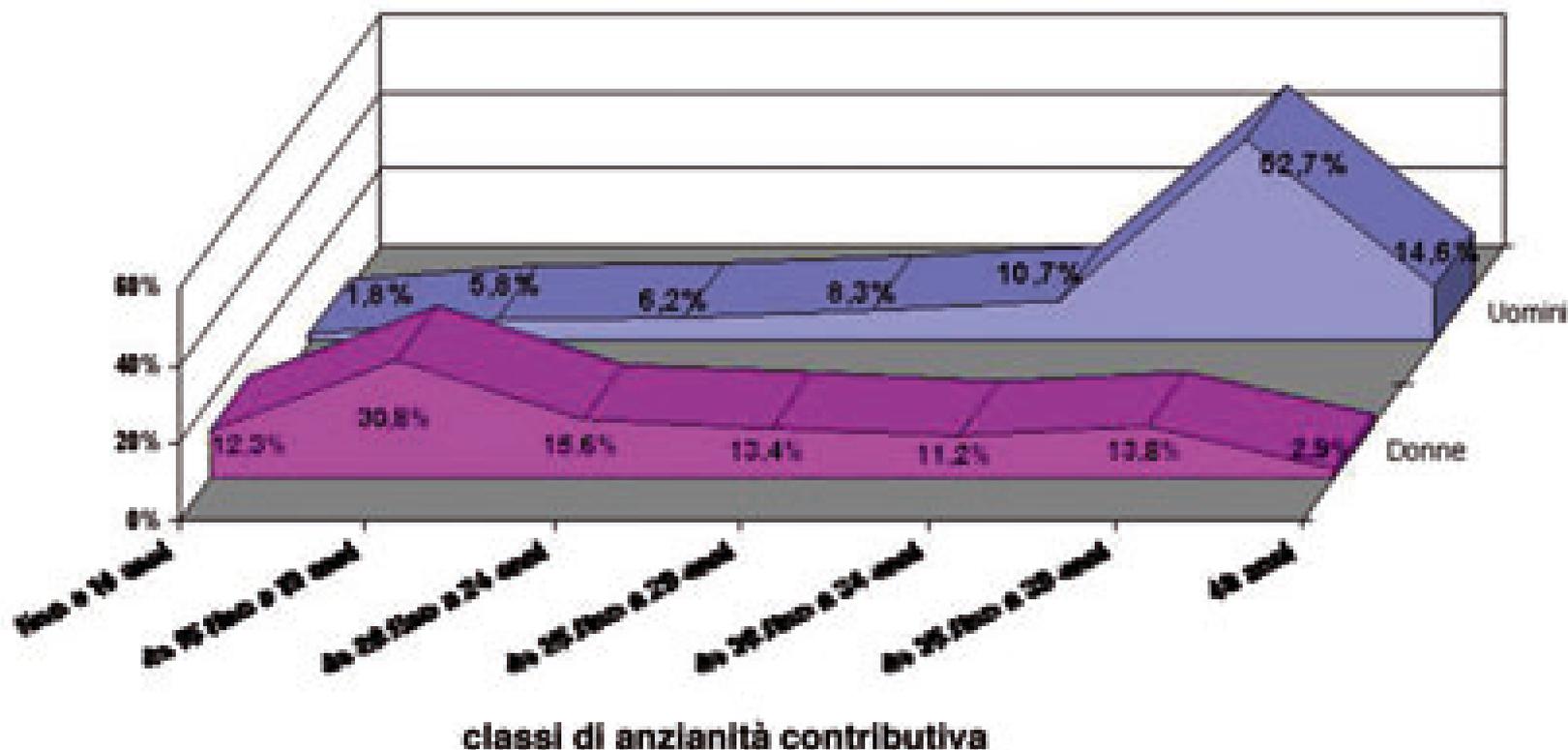


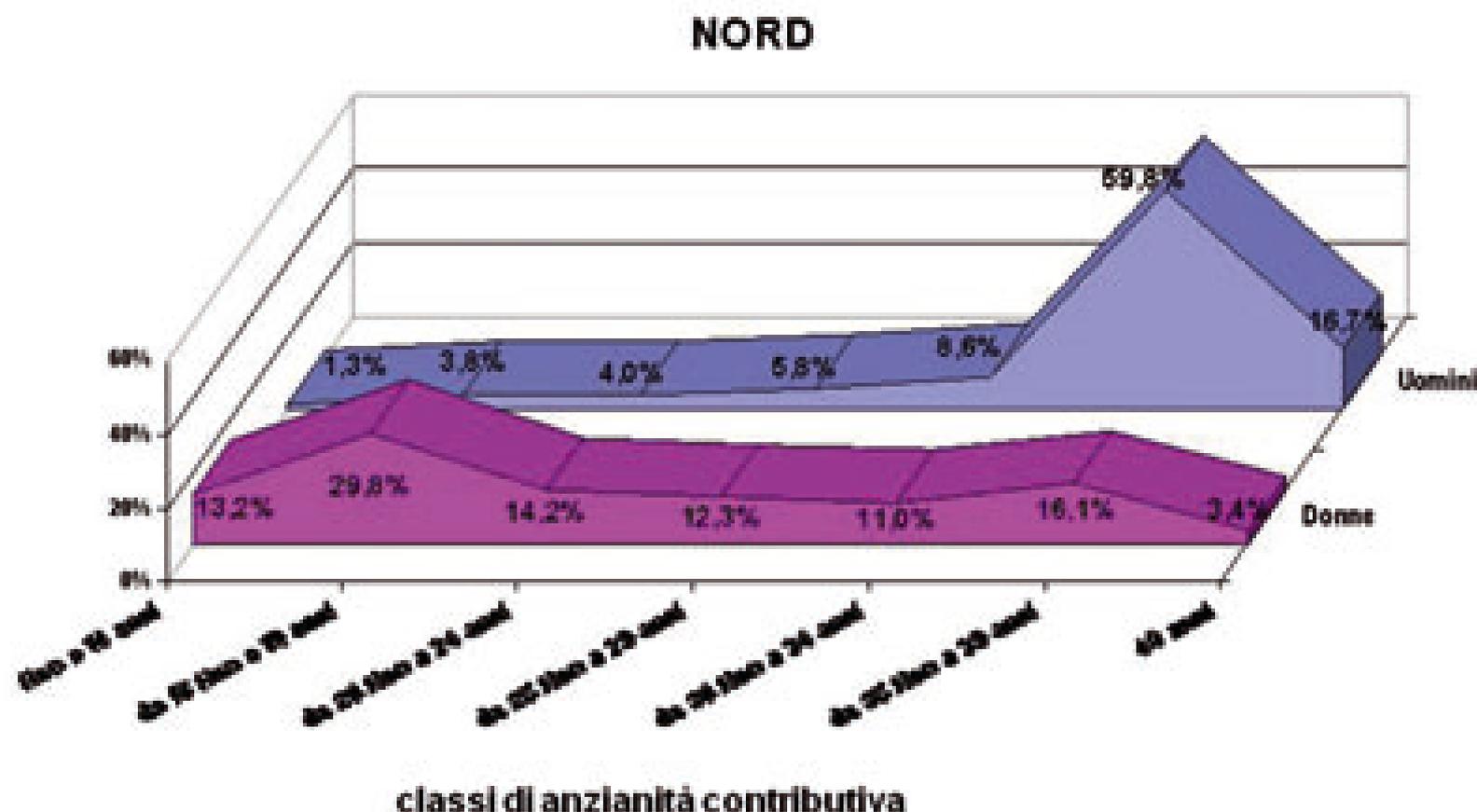
Fig. 24 - Pensioni INPS (1) dirette, per area geografica, classe di anzianità contributiva e genere - 1° gennaio 2009 (dati percentuali)

ITALIA



(1) Pensioni vigenti liquidate con il sistema retributivo del FPLD (escluse le contabilità separate), CDCM, artigiani e Commercianti
 N.B. Sono escluse le pensioni in convenzione internazionale, le pensioni supplementari, i prepensionamenti e le pensioni di invalidità ante L.322/84.

Fig. 25 - Pensioni INPS (1) dirette, per area geografica, classe di anzianità contributiva e genere - 1° gennaio 2009 (dati percentuali)



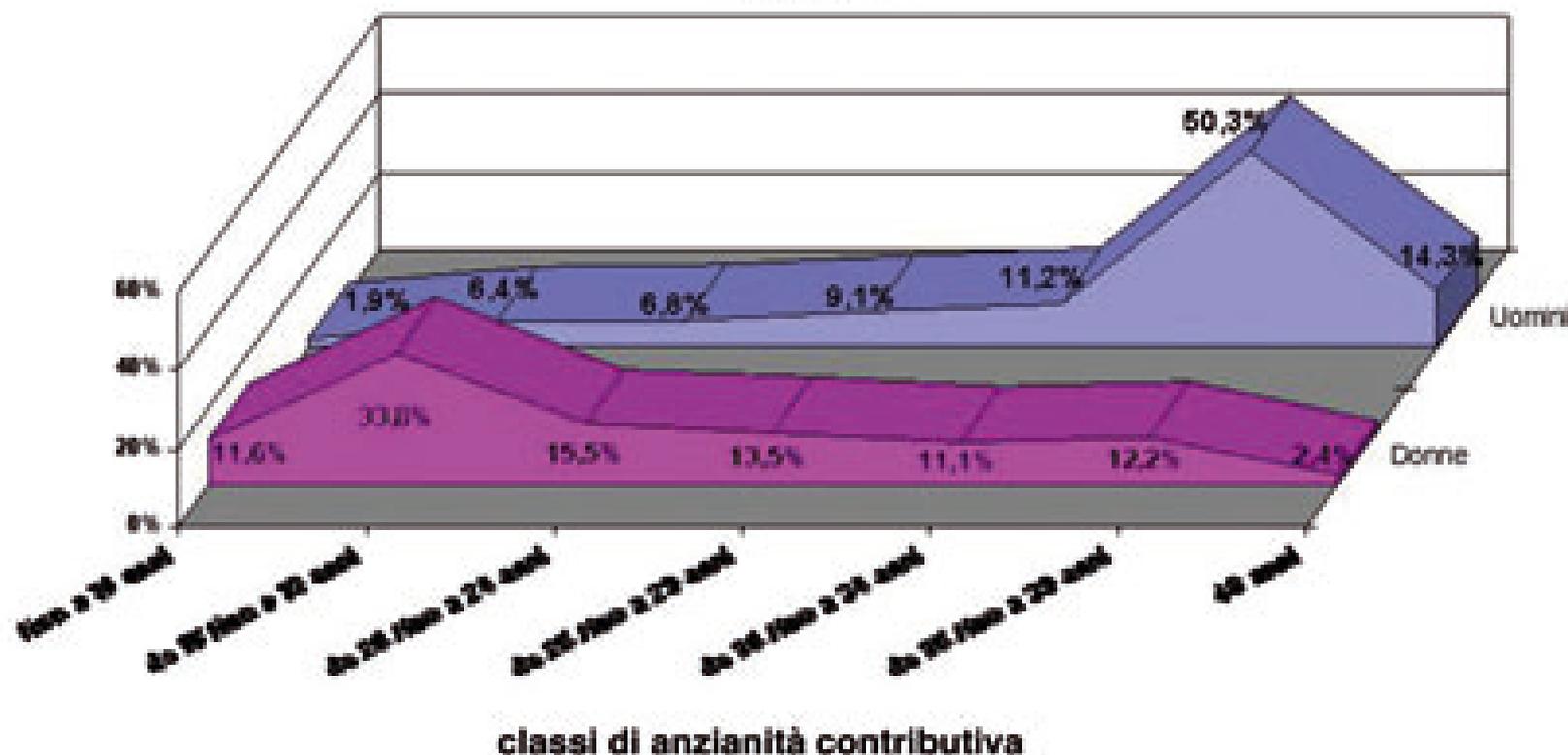
(1) Pensioni vigenti liquidate con il sistema retributivo del FPLD (escluse le contabilità separate), CDCM, artigiani e Commercianti

N.B. Sono escluse le pensioni in convenzione internazionale, le pensioni supplementari, i prepensionamenti e le pensioni di invalidità ante L.222/84.

Fonte: INPS - Banche dati statistiche, Osservatorio sulle pensioni INPS - 1° gennaio 2009

Fig. 26 - Pensioni INPS (1) dirette, per area geografica, classe di anzianità contributiva e genere - 1° gennaio 2009 (dati percentuali)

CENTRO

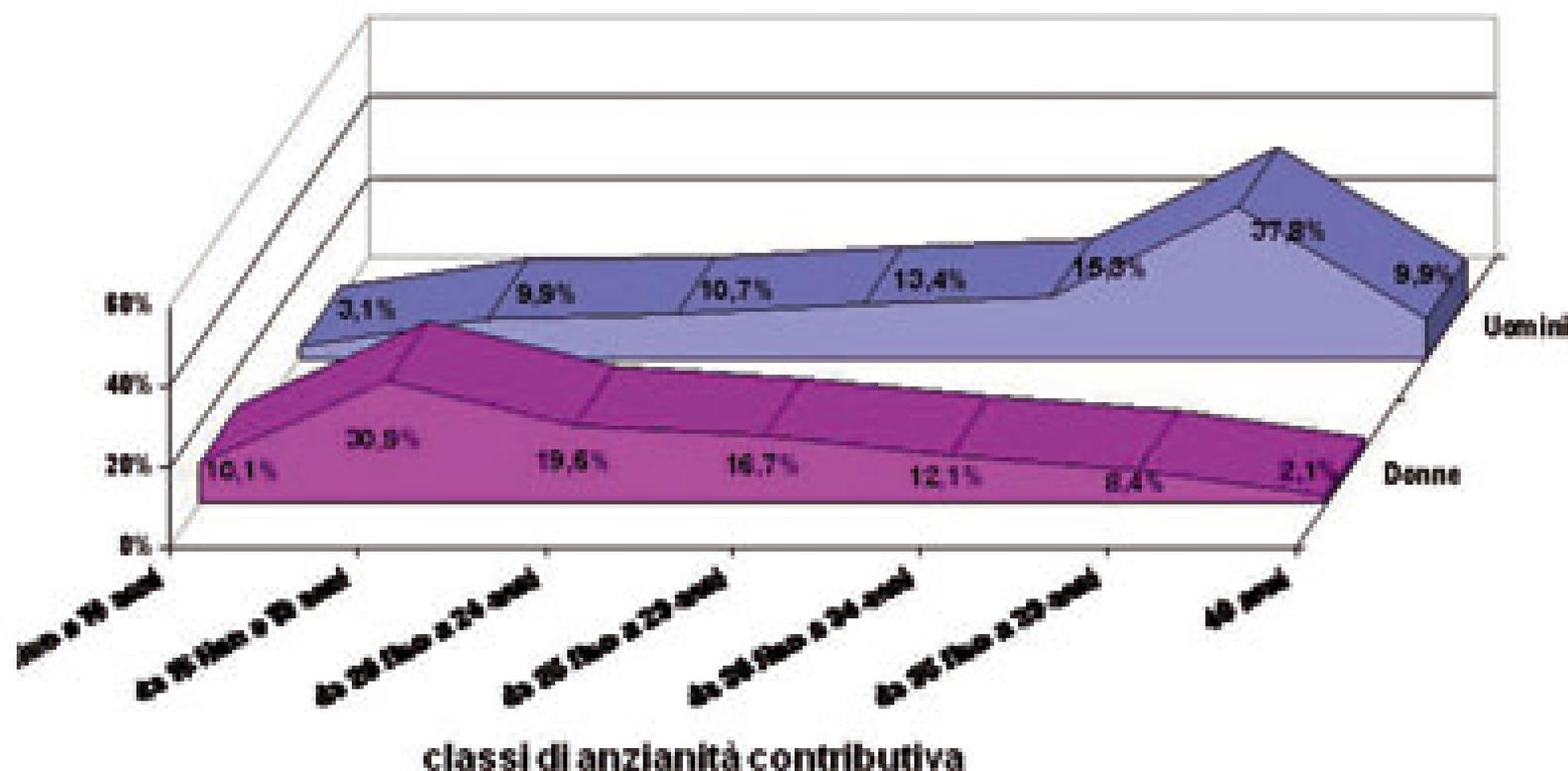


(1) Pensioni vigenti liquidate con il sistema retributivo del FPLD (escluse le contabilità separate), CDCM, artigiani e Commercianti

N.B. Sono escluse le pensioni in convenzione internazionale, le pensioni supplementari, i prepensionamenti e le pensioni di invalidità ante L.323/84.

Fig. 27 - Pensioni INPS (1) dirette, per area geografica, classe di anzianità contributiva e genere - 1° gennaio 2009 (dati percentuali)

MEZZOGIORNO



(1) **Pensioni vigenti liquidate con il sistema retributivo del FPLD (escluse le contabilità separate), CDCM, artigiani e Commercianti**
 N.B. Sono escluse le pensioni in convenzione internazionale, le pensioni supplementari, i prepensionamenti e le pensioni di invalidità ante L.333/84.

Fonte: INPS - Banche dati statistiche, Osservatorio sulle pensioni INPS - 1° gennaio 2009

Le differenze di genere nel sistema pensionistico italiano

In conclusione la donna italiana:

- lavora meno a lungo e fa meno carriera dell'uomo;
- versa meno contributi al sistema previdenziale;
- ha redditi pensionistici inferiori a quelli dell'uomo;
- percepisce prevalentemente pensioni ai superstiti o prestazioni assistenziali a carico della fiscalità generale;
- è più esposta al rischio di povertà;
- vive più a lungo dell'uomo;
- è più esposta al rischio di vivere in stato di disabilità l'ultima parte della vita (in media per 5,4 anni).

Obiettivi del trattato di Lisbona (legge 2.8.2008, n. 1300) raggiungimento della parità di genere:

- nel mercato del lavoro
- nell'istruzione e formazione
- nella conciliazione tra vita lavorativa e vita privata

COMPARAZIONE TRA L'ITALIA E IL MAROCCO

FOCUS GROUP



Comitato Pari Opportunità



“L’impatto di genere dei sistemi previdenziali:
un confronto con i paesi del Mediterraneo”

Maria Giovanna De Vivo

Presidente Comitato Pari Opportunità Inpdap



Comitato Pari Opportunità

I temi della non discriminazione e delle Pari Opportunità appartengono alle politiche dei diritti di cittadinanza a livello universale.

Si è posta l'attenzione, in questo progetto, sull'asimmetria che caratterizza le relazioni tra donne e uomini nel mondo del Lavoro, con particolare riferimento ai differenziali retributivi, per i riflessi che determinano sulle pensioni degli uomini e delle donne.

Si è aperta, quindi, una relazione tra Istituti Previdenziali delle due rive del Mediterraneo!



Comitato Pari Opportunità

Il progetto ha coinvolto, infatti, l'Inpdap e gli Istituti di sicurezza Sociale del Marocco (CNSS e CMR), collocando il Marocco nel più vasto contesto del Maghreb Centrale.

Il progetto è promosso dall'Inpdap e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'IMED svolge un ruolo di consulenza scientifica.



Comitato Pari Opportunità

È stata svolta una ricerca per conoscere l'impatto agito dai sistemi di sicurezza sociale sulla condizione lavorativa e pensionistica delle donne, con uno sguardo comparativo con quella degli uomini.

La raccolta di informazioni e dati oggettivi, indispensabile per una conoscenza reciproca, è stata arricchita da un'indagine qualitativa: due Focus Group ai quali hanno partecipato, complessivamente 26 persone.



Comitato Pari Opportunità

I due incontri, (l'uno in Italia, l'altro in Marocco), si sono svolti sugli stessi temi, al fine di ottenere un quadro comparativo tra le due rive del Mediterraneo, pur salvaguardando istanze particolari e specificità dei Paesi.

Al Focus Group italiano hanno partecipato persone che lavorano nell'Inpdap e nel Comitato Pari Opportunità Inpdap. Nel ruolo di Presidente del CPO mi soffermo sulle percezioni, i suggerimenti e le proposte emerse in questo incontro, anche per l'agire che ne discende e per l'attività di promozione che ci compete.



Comitato Pari Opportunità

Nel terzo millennio, in cui viviamo, resta forte il tema della discriminazione...

2010, la sfida: “Anno Europeo della lotta all’esclusione e alla povertà”

La crisi economica globale può determinare l’aggravamento delle disuguaglianze

La trasformazione della globalizzazione in una forza positiva per gli uomini e le donne, la lotta alla povertà e all’eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere, sono pertanto sfide prioritarie!

La mondializzazione e la competitività hanno accentuato le disuguaglianze. Abbiamo oggi disparità di salario tra categorie, classi di età, sessi, nazionalità.



Comitato Pari Opportunità

Se a tali fenomeni si aggiunge la rivoluzione della struttura familiare - divorzi, famiglie monoparentali, singles - si comprende come sia necessario ripensare la funzione degli interventi pubblici, delle politiche di governo, delle organizzazioni, della scuola e la formazione in genere!

Jacques Delors, in un recente saggio, sostiene la necessità di una rifondazione del sistema scolastico, fin dall'asilo e di un sistema di qualificazione permanente orientata a migliorare la competitività delle imprese sociali e familiari, a eliminare le nuove disuguaglianze e il persistente individualismo. 147



Comitato Pari Opportunità

Permangono le differenze sulle retribuzioni, sul TFR, sulle pensioni...

Sui differenziali di genere in Italia e in Europa i dati ISFOL mostrano, infatti, che nel nostro paese, come nel resto d'Europa, si registra un differenziale retributivo uomo/donna maggiore nelle professioni qualificate.

La disparità retributiva fra uomini e donne non riguarda soltanto le fasce più deboli del mercato del lavoro femminile, ma l'intero sistema di produttività professionale. Anche in Marocco esistono consistenti differenziali salariali, nel quadro complessivo dell'economia del Paese.



Comitato Pari Opportunità

Le cause della discriminazione:

- la segregazione orizzontale, che relega le donne nelle professioni e nei settori a minore retribuzione;
- la segregazione verticale, che impedisce alle donne di fare carriera all'interno di un'impresa o di un Ente pubblico;
- il fenomeno del cosiddetto “pavimento appiccicoso”, vale a dire la concentrazione delle donne nei lavori precari e mal retribuiti.



Comitato Pari Opportunità

Nella Pubblica Amministrazione i punti di partenza sono uguali, modalità di accesso, retribuzione, etc., ma esiste una **discriminazione indiretta** dovuta a:

- incarichi attribuiti;
- presenza in servizio;
- congedi parentali;
- scarsa cultura a favore della conciliazione lavoro famiglia;
- lavoro atipico.



Comitato Pari Opportunità

Nel 2006 nella P.A. gli uomini hanno percepito in media 33.521 euro lordi l'anno, mentre le donne – che rappresentano il 53,17% dei dipendenti pubblici – 28.485 euro (circa il 15% in meno). Anche in Europa, secondo l'ultimo “Rapporto sull'uguaglianza”, pubblicato a febbraio di quest'anno, il divario retributivo fra donne e uomini è pari in media al 17,49, nei ventisette stati dell'Unione Europea. La Commissione UE ha lanciato una campagna contro tale divario.



Comitato Pari Opportunità



In Italia il Ministro del Lavoro ha presentato un “Libro Bianco” sul futuro del modello sociale, nel quale è richiamato il diritto a una retribuzione equa per tutti. Ma, come sappiamo, va combattuta la discriminazione indiretta che con la legge 125/91 viene disciplinata passando dalla logica della parità formale alla logica delle pari opportunità...



Comitato Pari Opportunità

In I.N.P.D.A.P. il CPO, lavorando con la tecnostruttura e con il Comitato Mobbing, ha promosso azioni tese soprattutto a influire sulla cultura organizzativa, intervenendo sui vari ambiti e promuovendo:

- conciliazione lavoro famiglia;
- valorizzazione e integrazione delle differenze;
- buone prassi;
- benessere organizzativo;
- sviluppo professionale;
- monitoraggio e statistiche;
- tutela della salute del personale;
- formazione e informazione.



Comitato Pari Opportunità

In tali ambiti sono stati promosse varie iniziative e progetti (realizzazione asilo nido in Direzione Generale, sperimentazione campi scuola, estensione al Personale a tempo parziale, della flessibilità dell'orario di lavoro CPO insieme, ecc.)

Quest'anno è stato presentato al FORUM P.A. il progetto:

“Reinserimento del personale nei processi di lavoro al rientro dai congedi parentali”.

E' stata elaborata l'analisi delle risposte al questionario on line somministrato via intranet a tutto il personale che ha consentito di rilevare le dimensioni del disagio percepito dai dipendenti nel lavoro quotidiano a causa di situazioni di cambiamento individuale (nascita di un figlio, congedo parentale) e, nel reinserimento nei processi di lavoro, si da individuare le modalità che possano favorire il reinserimento.



Comitato Pari Opportunità

Il questionario è stato trattato come “case study” per la tesi di laurea in Scienze della Comunicazione dalla d.ssa Laura Masiello l’11 dicembre u.s. presso l’Università La Sapienza di Roma

La prof.ssa Romana Andò, in qualità di relatrice della tesi di laurea, mi ha invitata come correlatrice, in rappresentanza dell’Inpdap.



Comitato Pari Opportunità

“Percezioni, proposte e suggerimenti.”

Si è sollecitata una riflessione sui diritti previdenziali individuali:

Scollegare l'integrazione della pensione minima al reddito di coppia, che penalizza il reddito da lavoro delle donne;

Favorire nella previdenza complementare, il rendimento unico tra uomo e donna, ossia svincolarlo dal calcolo attuariale legato alla speranza di vita;

Riconoscere una maggiorazione del periodo di servizio connesso all'evento della maternità, attraverso l'istituto della contribuzione figurativa, per controbilanciare l'innalzamento dell'età pensionabile da 60 a 65 anni delle donne.



Comitato Pari Opportunità

“Percezioni, proposte e suggerimenti.”

Sono emerse anche strategie più ambiziose che vanno oltre lo specifico tema affrontato:

la necessità di reinventare il lavoro a misura di tutti, proprio a partire dai bisogni delle donne.



Comitato Pari Opportunità

Le politiche di parità che vogliono catapultare le donne nel mondo degli uomini, non aiutano la conciliazione tra vita lavorativa e privata e, alla fine, non sono di vantaggio per nessuno dei due sessi.

In proposito, è stata sollecitata l'estensione di un welfare integrato su tutto il territorio, di iniziative concrete che favoriscano la conciliazione famiglia-lavoro, come, ad esempio, l'organizzazione dei campi scuola estivi per i bambini, sperimentata in alcune regioni (Campania).



Comitato Pari Opportunità

Al termine di questo autorevole confronto tra il Marocco, l'Italia, il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'IMED, formulo l'auspicio che questo tavolo di lavoro dia vita ad un nuovo modello mediterraneo.

In tale modello, le donne devono diventare protagoniste responsabili, attraverso azioni concrete, di una trasformazione, che incida soprattutto sugli atteggiamenti culturali, verso una prospettiva di parità con gli uomini e verso sistematiche azioni positive, volte a valorizzare ed integrare le differenze, promuovendo e sostenendo il tema del work life balance trasversale al genere!



Comitato Pari Opportunità

Avere più donne e uomini illuminati in posizioni di responsabilità e di influenza sui comportamenti ritenuti socialmente utili porterebbe benefici a tutti, così come superare i differenziali retributivi e previdenziali, comporterebbe un miglioramento nel benessere sociale...

Il 2010, l'anno della sfida della lotta alla povertà, ci richiama ad un forte impegno per portare avanti anche alcune proposte emerse in questo confronto!

Grazie.



“Confronto tra Italia e Marocco - Focus group”

Elena Marisol Brandolini

Ufficio Studi e Relazioni Internazionali

L'impatto di genere dei sistemi previdenziali: un confronto con i paesi del Mediterraneo

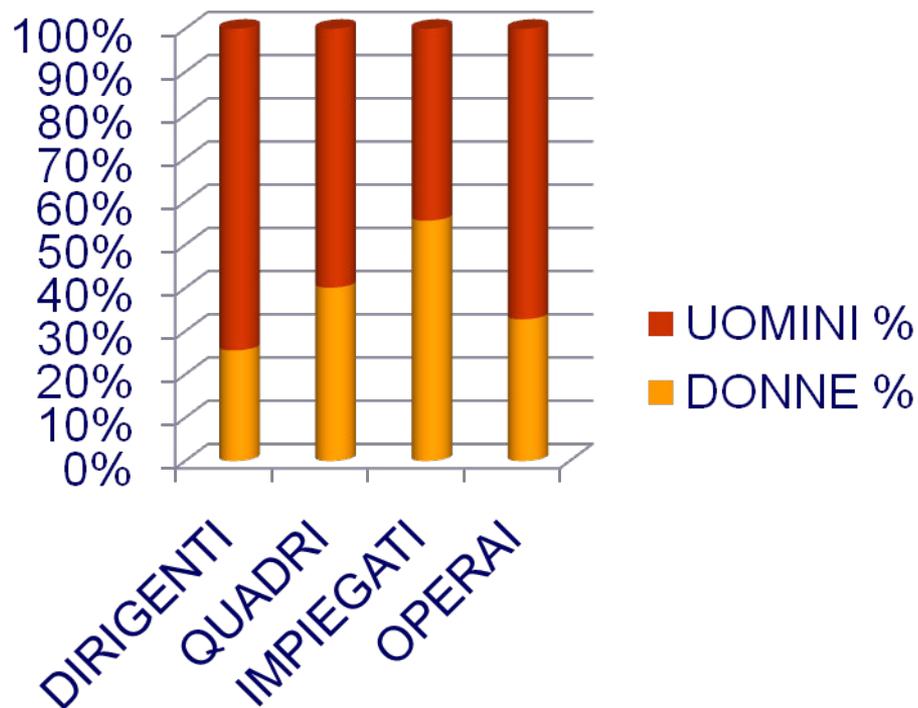
Premessa

- ⇒ L'analisi si propone di partire dall'indagine sui differenziali retributivi tra uomini e donne, evidenziando le differenze esistenti in Italia anche nel settore pubblico, in particolare:
 - ✓ differenze nella massa salariale di uomini e donne
 - ✓ differenziali salariali tra uomini e donne a parità di qualifica
 - ✓ differenziali salariali tra uomini e donne legati al contenuto intrinseco del lavoro
 - ⇒ e gli effetti che questi differenziali salariali ed altre forme di discriminazione producono sulle rendite pensionistiche di uomini e donne, derivanti da:
 - ✓ discontinuità nelle carriere femminili
 - ✓ segregazione verticale delle donne
- E perciò:
- ✓ maggiore tasso di povertà nell'età anziana delle donne rispetto agli uomini.

Presenza nel mercato del lavoro

Qualifiche

LAVORO DIPENDENTE	DONNE %	UOMINI %
DIRIGENTI	25.6	74.4
QUADRI	40.1	59.9
IMPIEGATI	55.6	44.4
OPERAI	32.8	67.2



Fonte: elaborazione su dati Istat "Forze di lavoro – media 2007"

La percentuale di dirigenti e quadri è maggiore tra gli uomini che tra le donne: è il tema della costruzione di percorsi di carriera trasparenti, del mettere in risalto quali sono i luoghi della decisione e della promozione del lavoro femminile, argomento molto presente nel dibattito all'interno dei focus group sia in Italia che in Marocco.

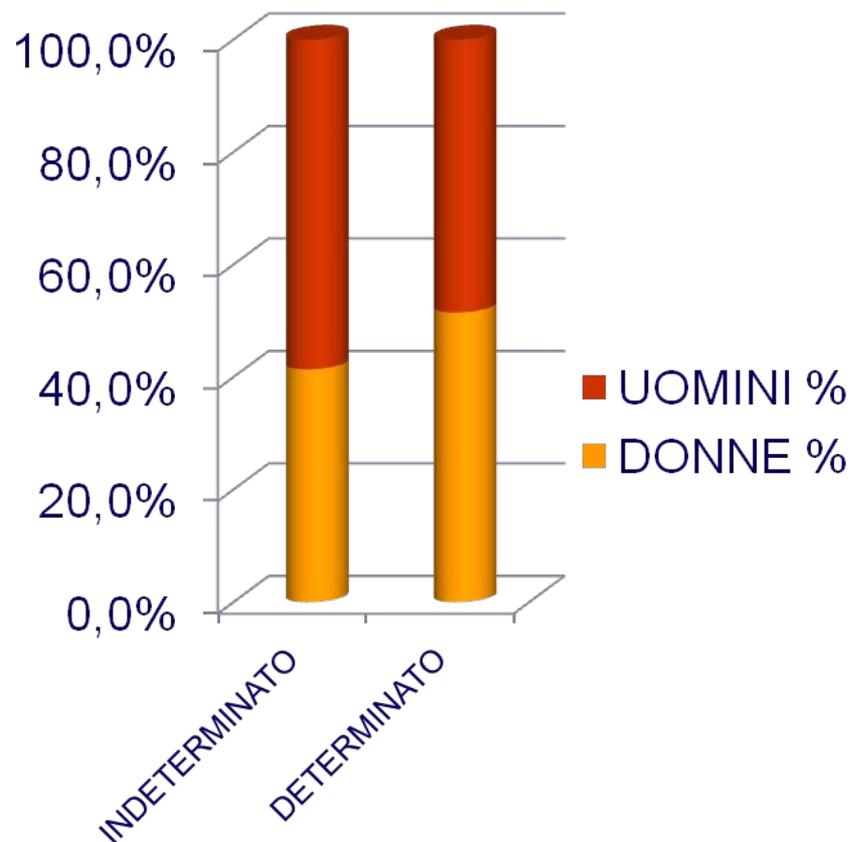
Presenza nel mercato del lavoro

Tipologia contratto

CONTRATTO	DONNE %	UOMINI %
TEMPO INDETERMINATO	41.4	58.6
TEMPO DETERMINATO	51.5	48.5

Fonte: elaborazione su dati Istat "Forze di lavoro – media 2007"

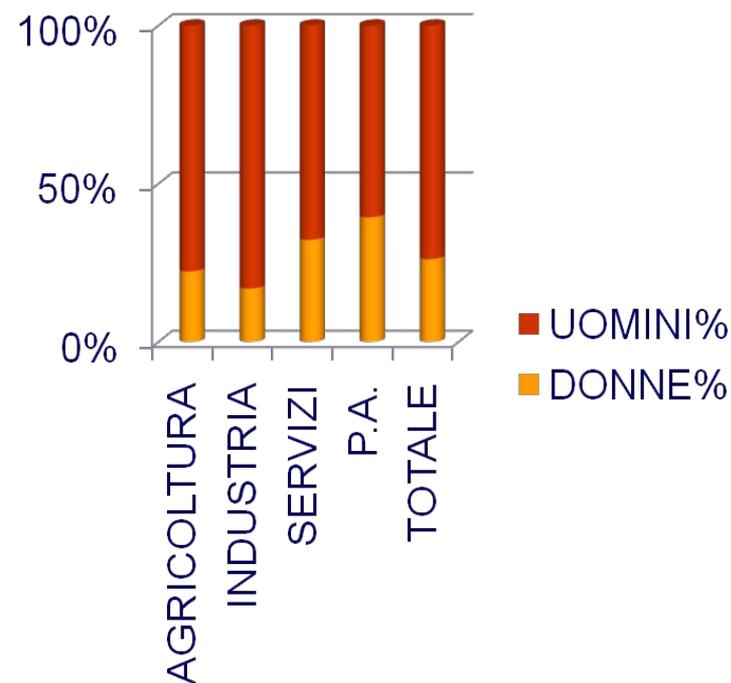
Le donne sono maggiormente presenti nel mercato del lavoro con contratti a tempo determinato, rispetto agli uomini



Presenza nel mercato del lavoro

Ore lavorate > 40 settimanali

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE %	UOMINI %
AGRICOLTURA	130	453	583	22.3	77.7
INDUSTRIA	869	4293	5162	16.9	83.1
SERVIZI	1968	4131	6099	32.3	67.7
P.A.	400	615	1015	39.4	60.6
Totale	3367	9492	12859	26.2	73.8



Fonte: elaborazione su dati Istat "Forze di lavoro – media 2007"

Soltanto una piccola percentuale di donne lavora più di 40 ore settimanali, (scarsa propensione femminile al lavoro straordinario)

Presenza nel mercato del lavoro

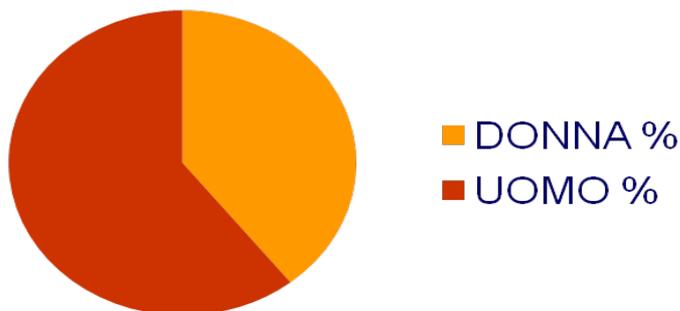
Regime orario di lavoro

ORARIO	DONNE %	UOMINI %
TEMPO PIENO	41.3	63.7
TEMPO PARZIALE	82.3	17.7

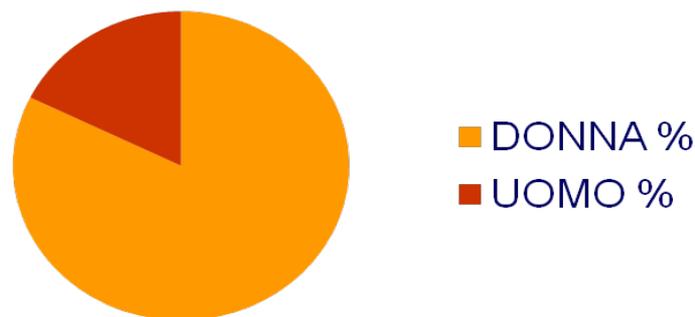
Le donne prediligono i contratti di lavoro a tempo parziale per l'esigenza di conciliare tempo di lavoro e tempo per la cura familiare

Fonte: elaborazione su dati Istat "Forze di lavoro – media 2007"

TEMPO PIENO



TEMPO PARZIALE



Importanza del parametro "presenza":

- ✓ Se la retribuzione è commisurata principalmente alla presenza in servizio, si determina un differenziale salariale tra uomini e donne
- ✓ Nel pubblico impiego il differenziale salariale scaturisce dal trattamento accessorio e dal lavoro straordinario

Permanenza in attività – settore pubblico anno 2007

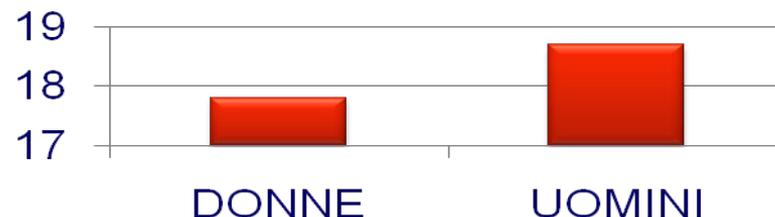
Anzianità media di servizio (anni)

DONNE	UOMINI
17.8	18.7

Fonte : dati RGS "Conto annuale 2007"

Le donne nel pubblico impiego hanno una anzianità di servizio minore degli uomini

ANZIANITA' DI SERVIZIO

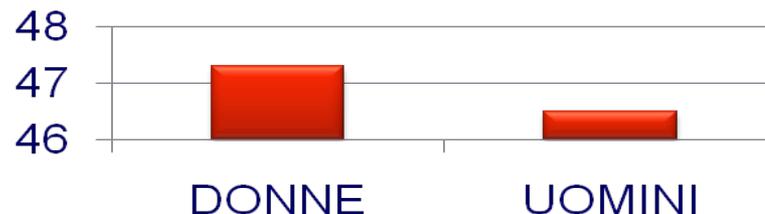


Età anagrafica media (anni)

DONNE	UOMINI
47.3	46.5

Fonte : dati RGS "Conto annuale 2007"

ETA' ANAGRAFICA



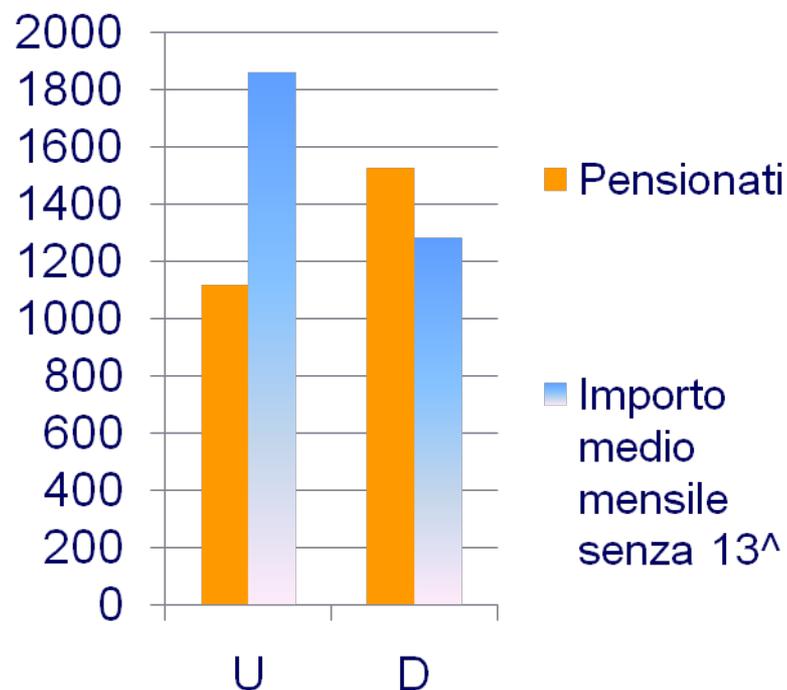
L'età anagrafica media delle donne è maggiore di quella degli uomini, perché entrano nel mondo del lavoro più tardi ed hanno carriere discontinue e quindi dovranno rimanere più tempo rispetto agli uomini nel mercato del lavoro per compensare lo svantaggio

Differenziali retributivi e pensionistici uomo/donna

Pensionati Inpdap anno 2008

(in migliaia)

	Pensionati Anno 2008	Percentuale	Importo medio mensile senza 13 [^]
UOMINI	1120	42.3	1861
DONNE	1527	57.7	1285
TOT	2648		



Fonte: Consulenza Statistico Attuariale Inpdap

Il numero delle pensionate è maggiore di quello dei pensionati: il dato si spiega con una maggiore speranza di vita per le donne. La frequenza maschile nelle pensioni dirette rispetto a quelle di reversibilità è maggiore rispetto a quella femminile (cfr. tavola successiva). L'importo medio mensile delle pensioni dirette degli uomini è maggiore di quello delle donne: è il differenziale pensionistico. Le donne infatti vivono più a lungo degli uomini anche se percepiscono pensioni di importo inferiore (cfr. tavola successiva).

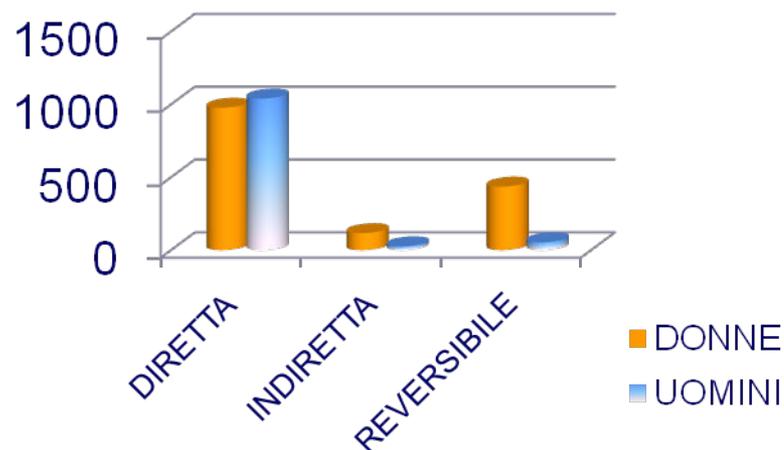
Differenziali retributivi e pensionistici uomo/donna

Pensioni Inpdap anno 2008

(in migliaia)

Tipo Pensione	DONNE	UOMINI
DIRETTA	977	1040
INDIRETTA	116	26
REVERSIBILE	435	54

Fonte: Consulenza Statistico Attuariale Inpdap

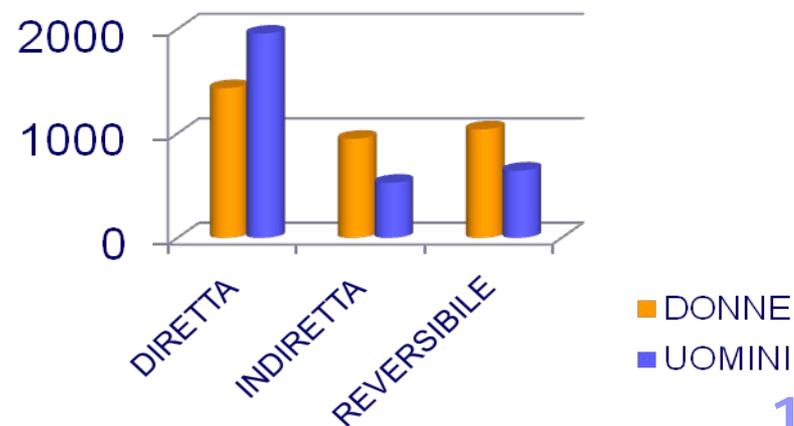


Importo medio pensioni Inpdap

(in migliaia)

Tipo Pensione	DONNE	UOMINI
DIRETTA	1434	1956
INDIRETTA	949	528
REVERSIBILE	1040	644

Fonte: Consulenza Statistico Attuariale Inpdap





La Cassa Nazionale di Previdenza Sociale

Nada Gmira

Direttore Finanziario e Contabile CNSS, Marocco

Suddivisione degli argomenti di questa presentazione

I. Regno del Marocco in cifre

II. Sistema di sicurezza sociale gestito dalla CNSS

III. La CNSS in cifre



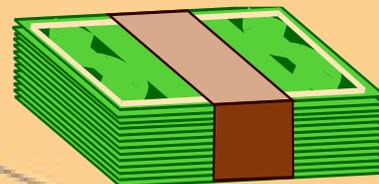
Regno del Marocco in cifre

المملكة المغربية

Ambiente urbano:
54,54%

Ambiente rurale:
45,46%

Superficie
710 850 Km²



P.I.B.:
443 milliards MAD



Popolazione

29 891 708

موريطانيا

مالي

الجزائر

300



Popolazione attiva
11.363.178

```
graph TD; A[Popolazione attiva  
11.363.178] --> B[Ambiente rurale  
5 777 648  
(50,8%)]; A --> C[Ambiente urbano  
5 585 530  
(49,2%)]
```

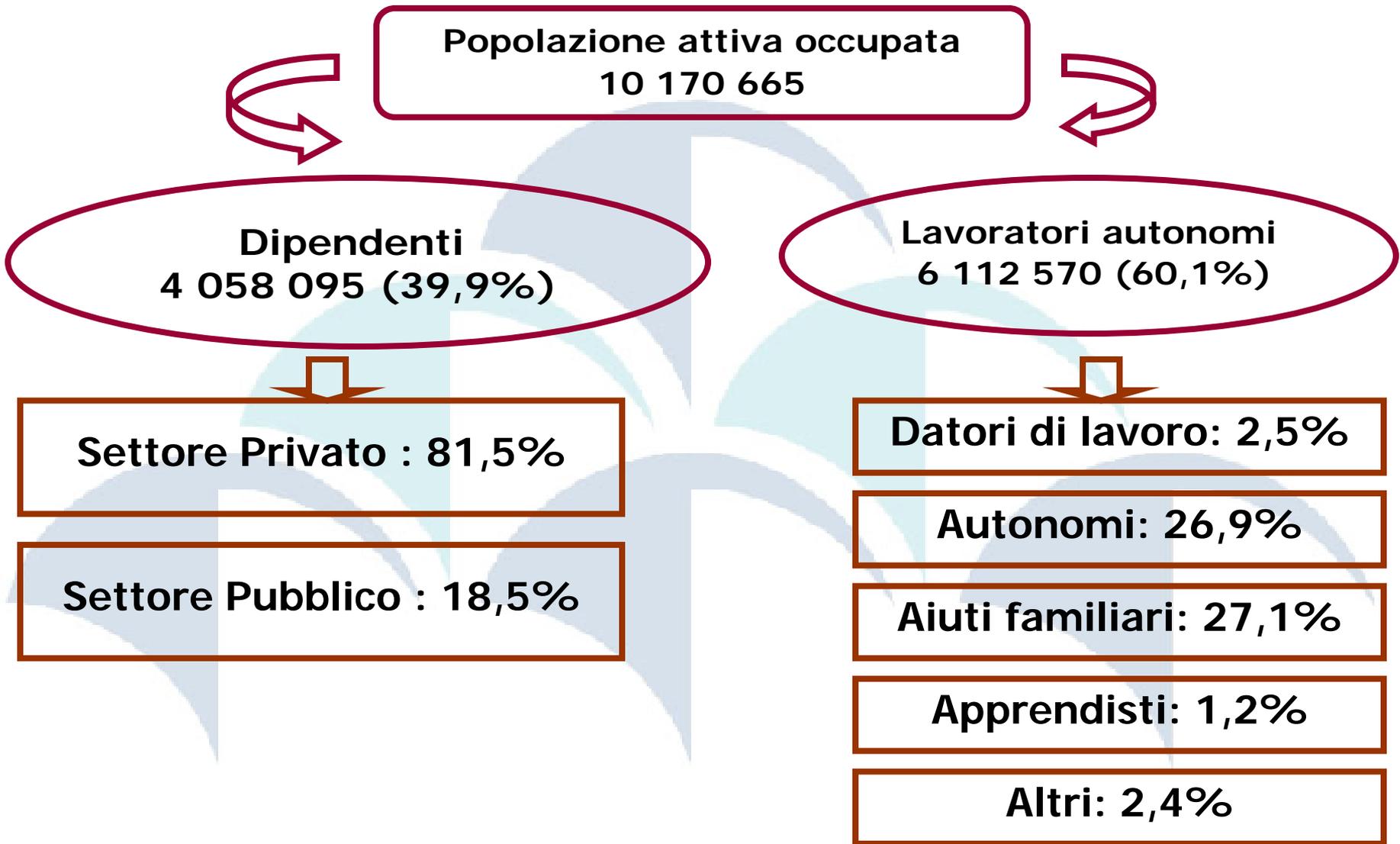
Ambiente rurale
5 777 648
(50,8%)

Ambiente urbano
5 585 530
(49,2%)

Ripartizione (in %) della popolazione attiva secondo l'ambiente residenziale e il sesso:*

Ambiente	Maschile	Femminile
Urbano	72,6 %	27,4 %
Rural e	78,4 %	21,6 %
Totale	75,1 %	24,9 %

* Fonte HCP (censimento 2004)





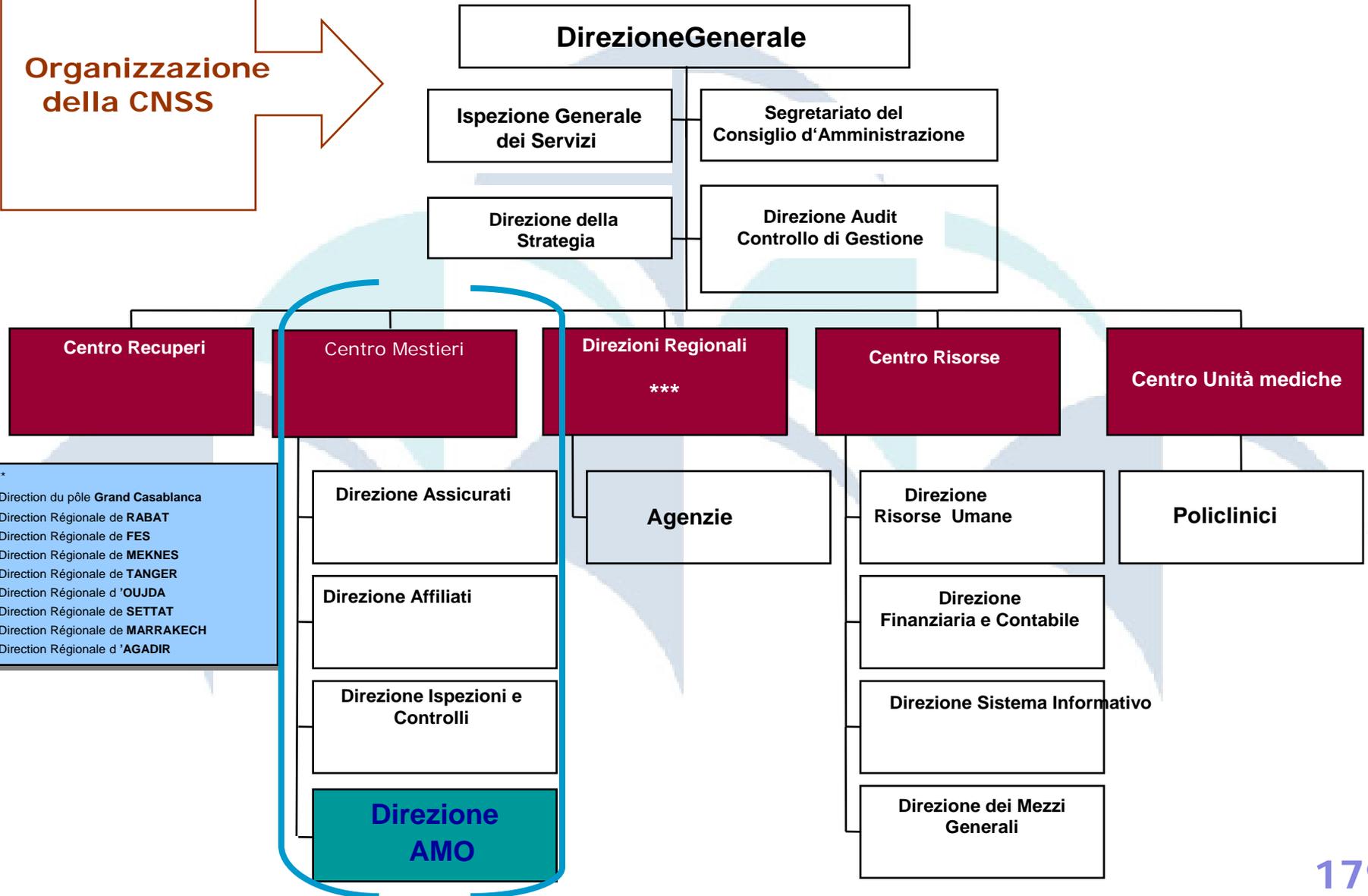
**Sistema di previdenza sociale
gestito dalla CNSS**

Missione della CNSS

- La CNSS gestisce dal 1961 il regime obbligatorio di previdenza sociale dei lavoratori dipendenti del settore privato nell'industria, nel commercio, nelle professioni libere, nell'artigianato, nell'agricoltura e nella pesca;
- La CNSS è sotto il controllo amministrativo del Ministro dell'Occupazione;
- Ha autonomia finanziaria.

Organigramma della CNSS

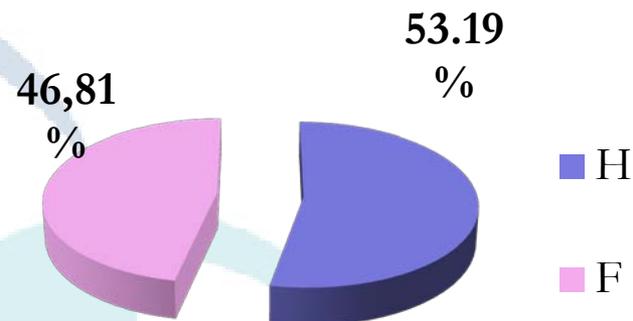
Organizzazione
della CNSS



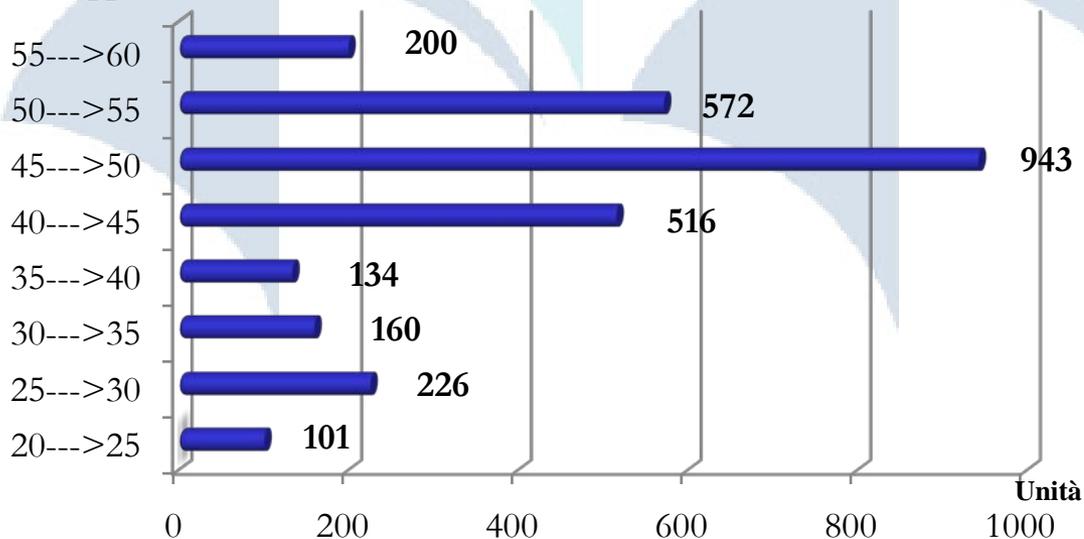
PERSONALE CNSS (2008)

REGIME	UNITA'
REGIME GENERALE	2852
UNITA' MEDICHE	1 672
TOTALE	4 524

PERSONALE RG PER GENERE

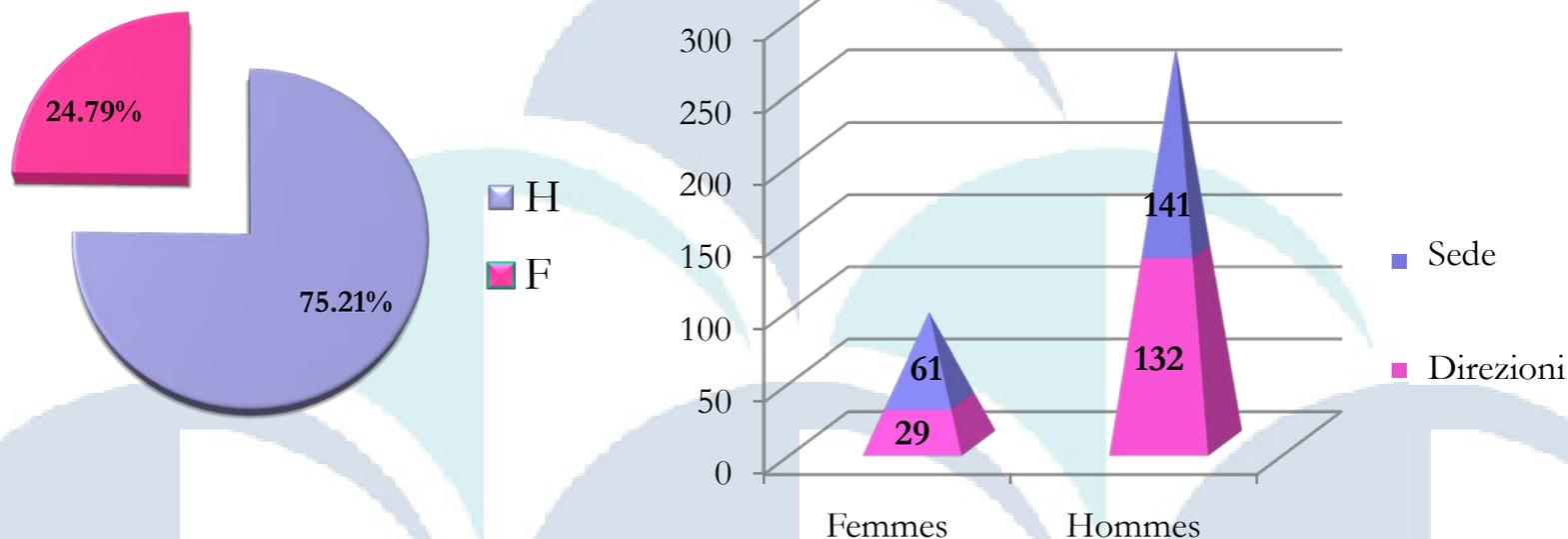


Gruppi d'età



Anno	2005	2006	2007	2008
Età media	44,6	43,9	43,7	44,5

TASSO D'INQUADRAMENTO R.G. per genere (2008)



DIRIGENTI E IMPIEGATI CNSS PENSIONATI

Anno	Uomini	Donne	Totale
2006	40	16	56
2007	36	15	51
2008	26	2	28
2009	26	8	34



La CNSS in cifre

BILANCIO IN CIFRE

1. PRINCIPALI INDICATORI

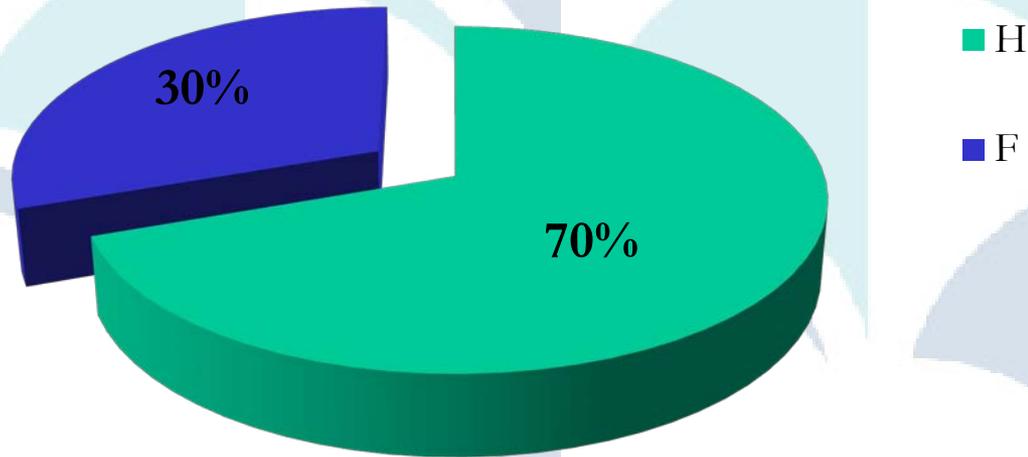
INDICATORE	RISULTATI 2007	RISULTATI 2008
No. Dichiaranti Affiliati	105 070	110 095 *
No. Dipendenti Dichiarati	1,9 Millions	2,04 Millions
No. Pensionati assistiti da pensioni di anzianità	325 163 208 708	340 507 217 518
Massa salariale dichiarata	61,2 Millions Dhs	66,9 Millions Dhs
Cifra d'Affari	10,9 Millions Dhs	11,7 Millions Dhs
Prestazioni erogate	7,7 Millions Dhs	8,3 Millions Dhs
Fondo di Riserva al CDG	20,3 Millions	21,1 Millions Dhs
Addetti ai policlinici	4 587 1 708	4 534 1 690
Rete	59 agenzie	66 agenzie

(*) Dati provvisori

(**) Non incluse le sanzioni a seguito dell'estratto conto

BILANCIO IN CIFRE

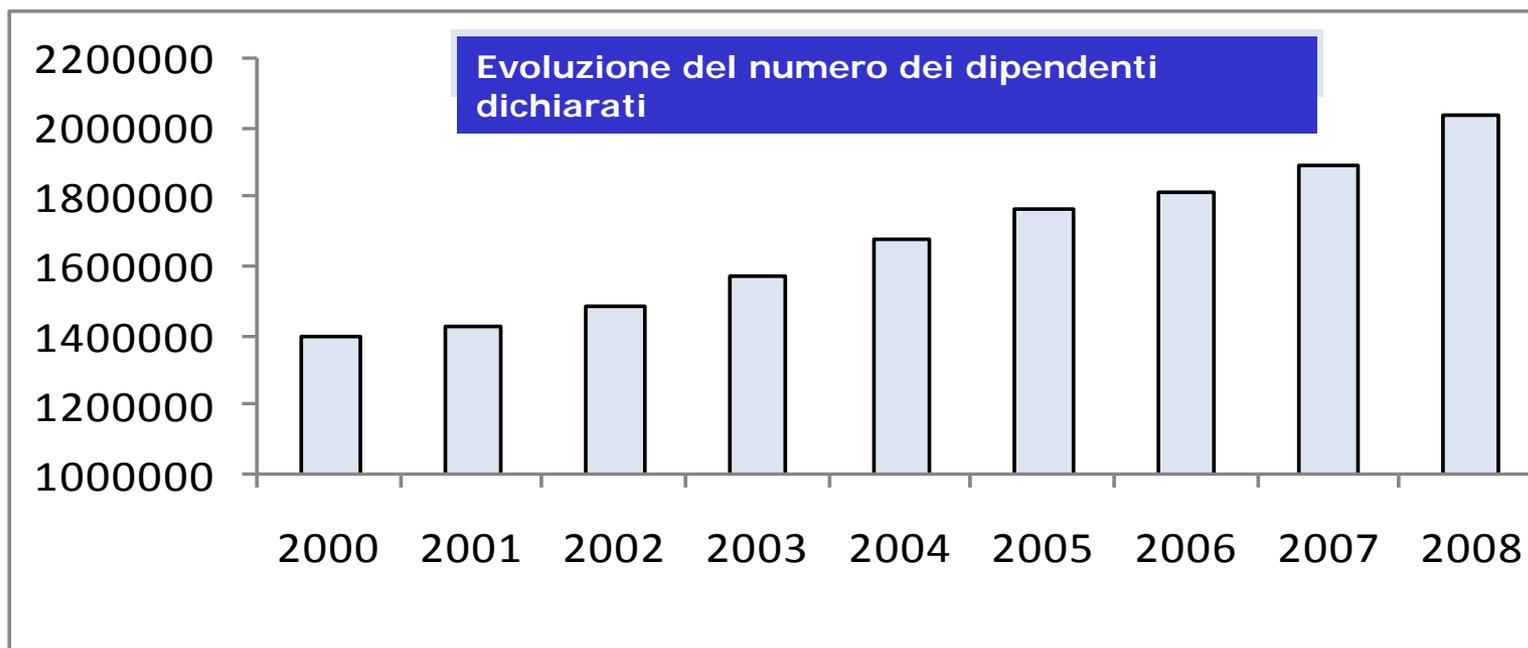
Totale dei dipendenti dichiarati alla CNSS per genere (2008):



BILANCIO IN CIFRE

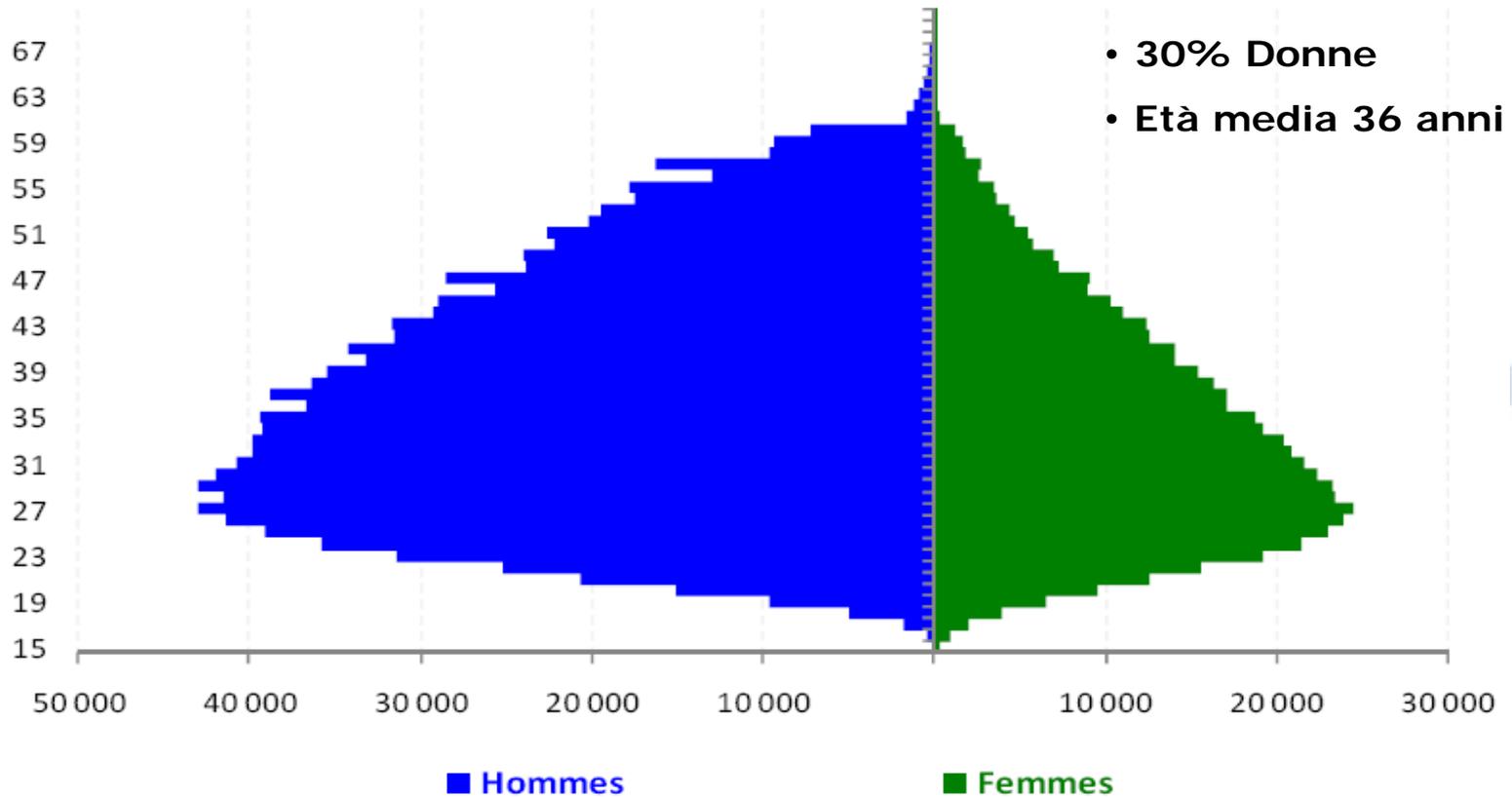
2. COPERTURA SOCIALE

(Aprile 2008)



- ▶ Si tratta di lavoratori iscritti con almeno una dichiarazione di salario non nulla durante l'esercizio
- ▶ Il numero dei dipendenti iscritti ha raggiunto 2,04 milioni in aumento del 7,4% rispetto all'anno precedente

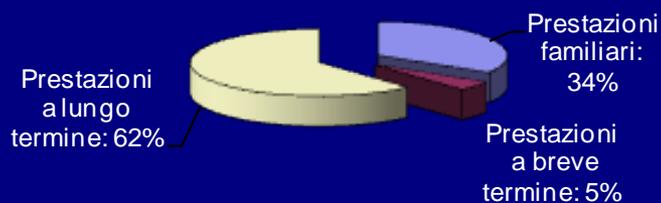
3. PIRAMIDE DI ETA' DEGLI ASSICURATI



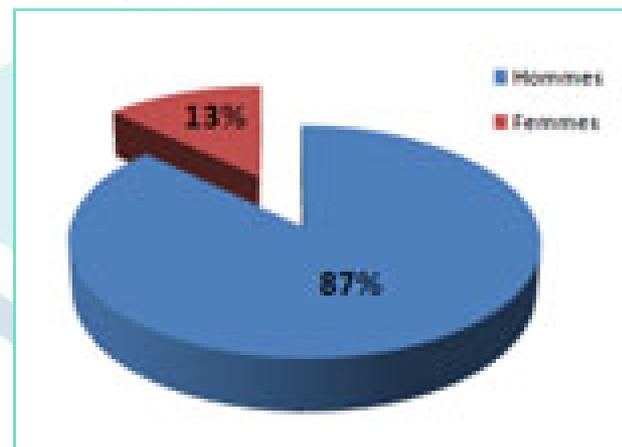
BILANCIO IN CIFRE

LE PENSIONI

Struttura delle prestazioni erogate nel corso del 2008



Popolazione pensionata CNSS secondo il sesso (2008)

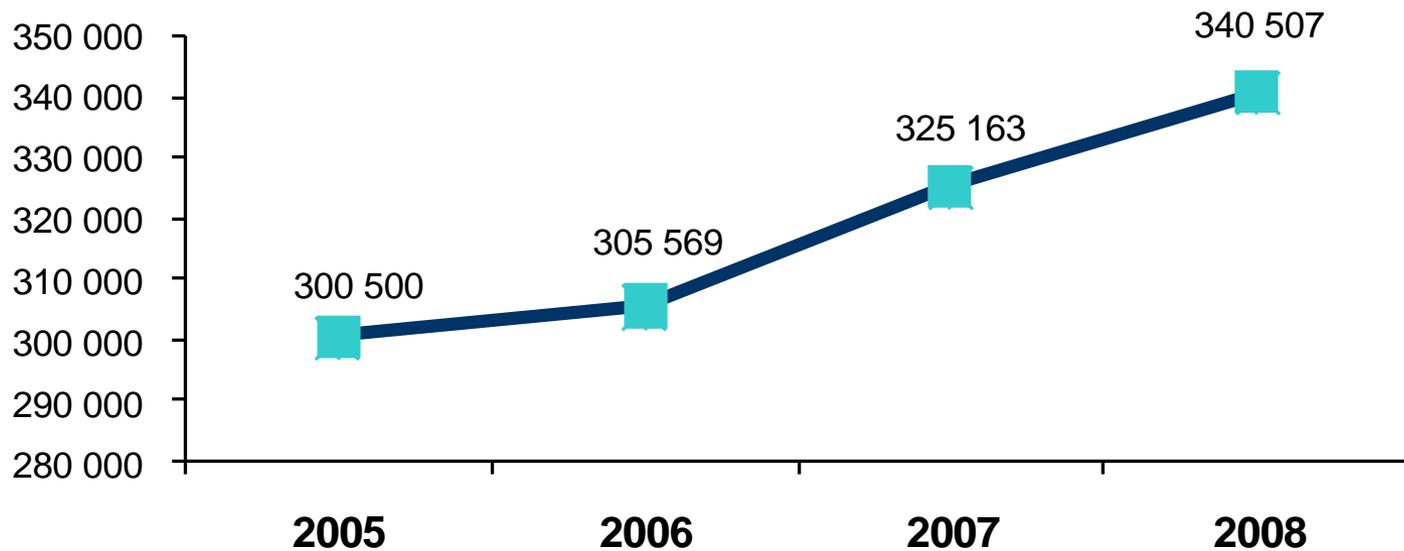


La quota delle prestazioni a lungo termine nel portafoglio delle prestazioni prevale con una percentuale del 62%

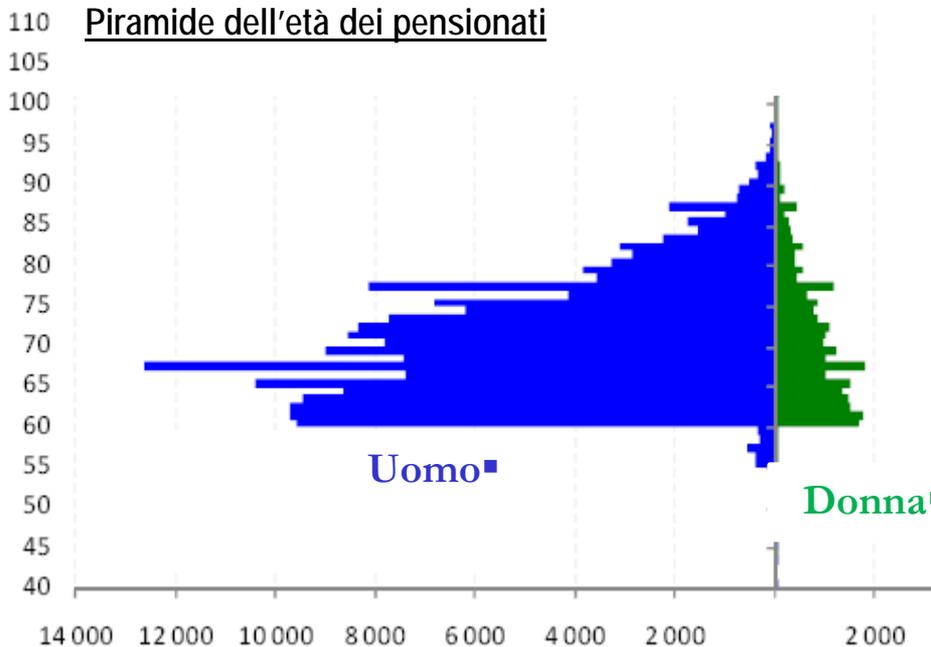
BILANCIO IN CIFRE

4. PENSIONATI:

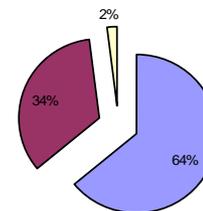
Numero di pensionati al 31/12/2008: 340 507



Piramide dell'età dei pensionati

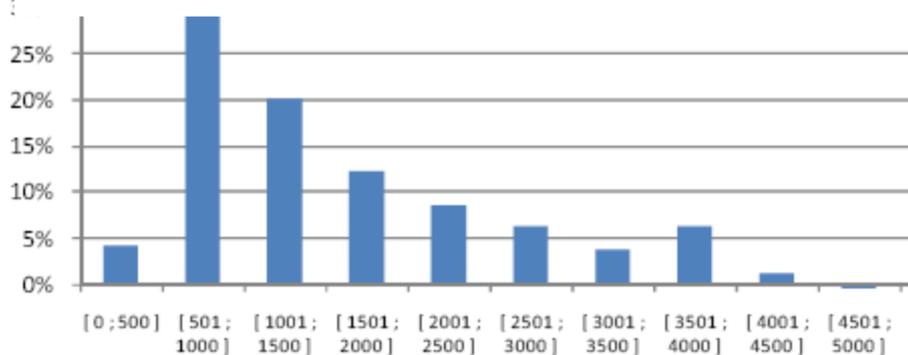


Struttura delle pensioni



- P vecchiaia
- P superstiti
- P invalidità

Ripartizione dei pensionati per pensione mensile



Età media	Pensione media	Sesso	Pensione
52,0	2 008,85	H	Invalidità
50,5	1 774,8	F	
80,3	688,1	H	Superstiti
60,5	894,6	F	
70,1	1 576,3	H	Vecchiaia
70,1	1 293,2	F	



Regno del Marocco



Il caso della Cassa marocchina delle Pensioni

Najma Nejjar
Capo-Servizio Studi Tecnici CMR, Marocco

Sommario



PRESENTAZIONE del sistema pensionistico del Marocco



**PROSPETTIVA PER SESSO: STATO DELLE DONNE
NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**



Al livello nazionale

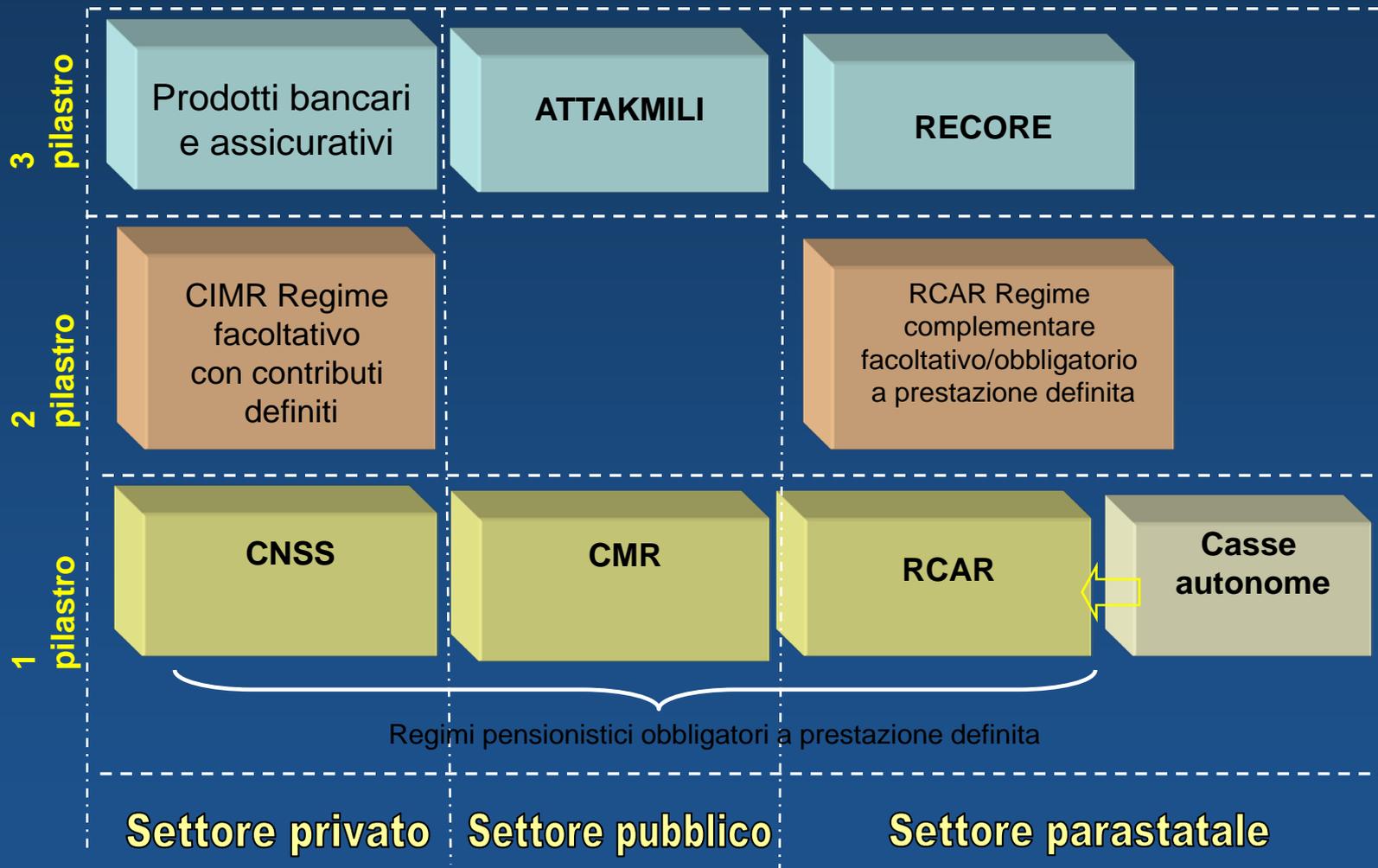


Al livello della CMR

- Analisi giuridica
- Analisi statistica
- Conclusione

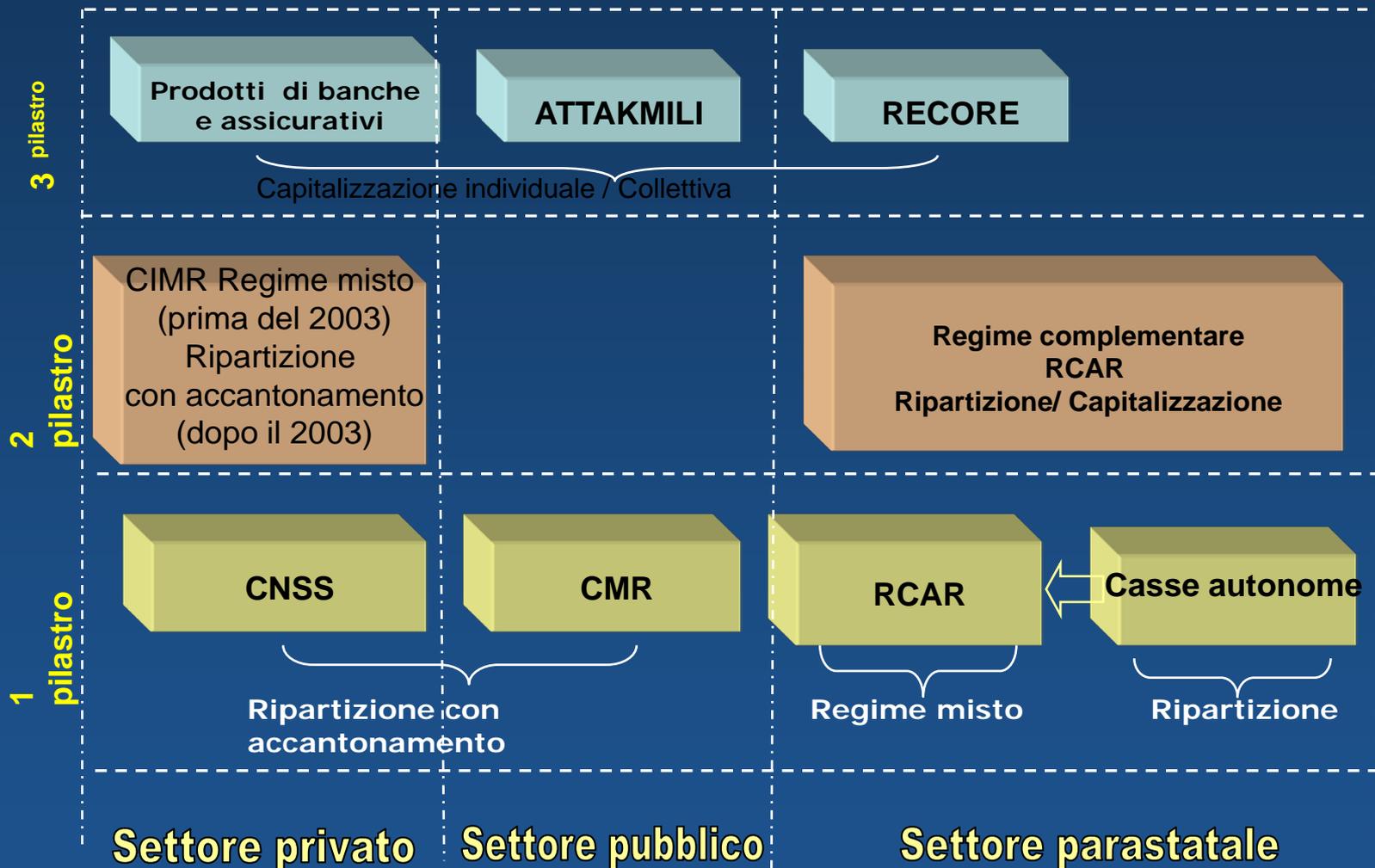
I - PRESENTAZIONE del sistema pensionistico del Marocco

I-1 Architettura del sistema pensionistico marocchino



I - PRESENTAZIONE del sistema pensionistico del Marocco

I-2 Tecniche di funzionamento



I - PRESENTAZIONE del sistema pensionistico del Marocco

I-3 Indicatori demografici e finanziari del settore pubblico al 31-12-2008

	CMR		RCAR		Total
	Unità	%	Unità	%	
Pensionati	360 081	78.82%	96 784	21.18%	456 865
Attivi	858 940	81.09%	200 315	18.91%	1 059 255

	CMR		RCAR		Total
	Mdhs	%	Mdhs	%	
Risorse	14 723	90.99%	1 458	9.01%	16 181
Prestazioni	13 513	87.40%	1 948	12.60%	15 461
Riserve	52 700	39.71%	80 000	60.29%	132 700

I - PRESENTAZIONE del sistema pensionistico del Marocco

I-4 Missioni e garanzie (CMR)

Settore pubblico

CMR:
Creata nel 1930

- Funzionari civili e militari dello Stato
- Personale degli enti locali
- Personale di alcuni enti pubblici

Le prestazioni previste dalla CMR:

- Pensioni di anzianità ;
- Pensione d'invalidità;
 - Pensione di reversibilità;
 - Assegni familiari ;
 - Pensione complementare facoltativa.

Formula di calcolo della pensione:

Pensione lorda = $2,5 \% * \text{No d'anni di servizio} * \text{ultimo stipendio/salario}$



PRESENTAZIONE del sistema pensionistico del Marocco



**METODOLOGIA PER GENERE: SITUAZIONE DELLE DONNE
NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**



Al livello nazionale



Al livello della CMR

- Analisi giuridica
- Analisi statistica
- Conclusione

**// - METODOLOGIA PER GENERE: SITUAZIONE DELLE DONNE
NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**

1- Al livello nazionale

- Il 30% della popolazione attiva in Marocco sono donne.**
- Il 59% delle donne lavorano in ambito rurale.**
- Il 31,49% dei funzionari sono donne.**



PRESENTAZIONE del sistema pensionistico del Marocco



**METODOLOGIA PER GENERE: SITUAZIONE DELLE DONNE
NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**



Al livello nazionale



Al livello della CMR

- Analisi giuridica
- Analisi statistica
- Conclusione

1-CMR: Analisi giuridica

- **Tabella riassuntiva che descrive le varie opportunità offerte a uomini e a donne dalle leggi 011.71 e 013.71**

Diritti	Uomini	Donne
Diritto alla pensione di anzianità per raggiunti limiti d'età	Attribuita a 60 anni agli affiliati ad eccezione dei professori d'insegnamento superiore, dei magistrati e del personale militare	
Diritto alla pensione su richiesta	Dopo aver compiuto almeno 21 anni di servizio effettivo	Dopo aver completato almeno 15 anni di servizio effettivo (Prima del 1990 era di 21 anni)
Diritto alla pensione di reversibilità	La data di fruizione della pensione di vedovo è differita fino al primo giorno del mese che segue la data alla quale l'interessato ha raggiunto l'età di 60 anni	La pensione da vedova dalla data di decesso dell'affiliato
Diritto alla pensione per orfani: - Figli legittimi - Figli illegittimi la cui filiazione è stabilita nei confronti di un funzionario deceduto	Pensione concessa sotto riserva delle condizioni di età o di invalidità -Nessun diritto	-Idem - E' assimilato ad un figlio legittimo
Diritto alla pensione degli ascendenti	È concessa separatamente al padre e alla madre ed equivale a quella assegnata alla vedova, e ciò se il decesso del defunto è avvenuto nelle condizioni previste dall'articolo 26 della legge n. 011.71	



PRESENTAZIONE del sistema pensionistico del Marocco



METODOLOGIA PER GENERE: SITUAZIONE DELLE DONNE NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Al livello nazionale

Al livello della CMR

1- Analisi giuridica

2- Analisi statistica

- Popolazione attiva

- Popolazione pensionata

3- Conclusione

2-CMR: Analisi statistica

2-1- Popolazione attiva

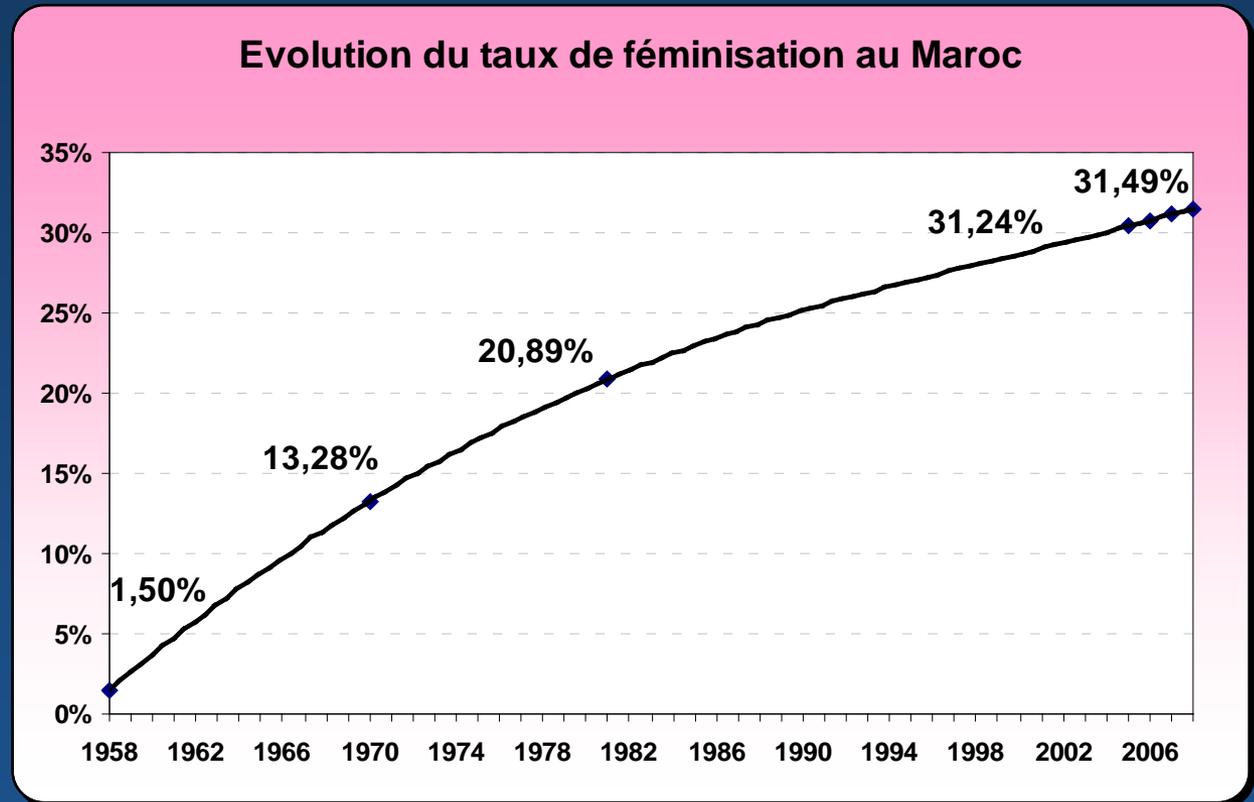
- Distribuzione della forza lavoro per settore di occupazione e per sesso

	Donne	%D	Uomini	%U	Totale	Tasso femm.
Sanità	22 905	12,33%	20 376	5,04%	43 281	52,92%
Turismo	508	0,27%	678	0,17%	1 186	42,83%
Solidarietà Nazionale	621	0,33%	945	0,23%	1 566	39,66%
Istruzione	104 923	56,47%	181 379	44,86%	286 302	36,65%
Artigianato	350	0,19%	655	0,16%	1 005	34,83%
Affari Esteri	679	0,37%	1 427	0,35%	2 106	32,24%
Altre attività	9 125	4,91%	20 089	4,97%	29 214	31,24%
Giustizia	5 424	2,92%	11 972	2,96%	17 396	31,18%
Finanze	4 879	2,63%	11 009	2,72%	15 888	30,71%
Altri Dipartimenti	14 501	7,80%	99 143	24,52%	113 644	12,76%
Collettività locali	21 887	11,78%	56 608	14,00%	78 495	27,88%
Totale	185 802	100%	404 281	100%	590 083	31,49%

2-1- Popolazione attiva

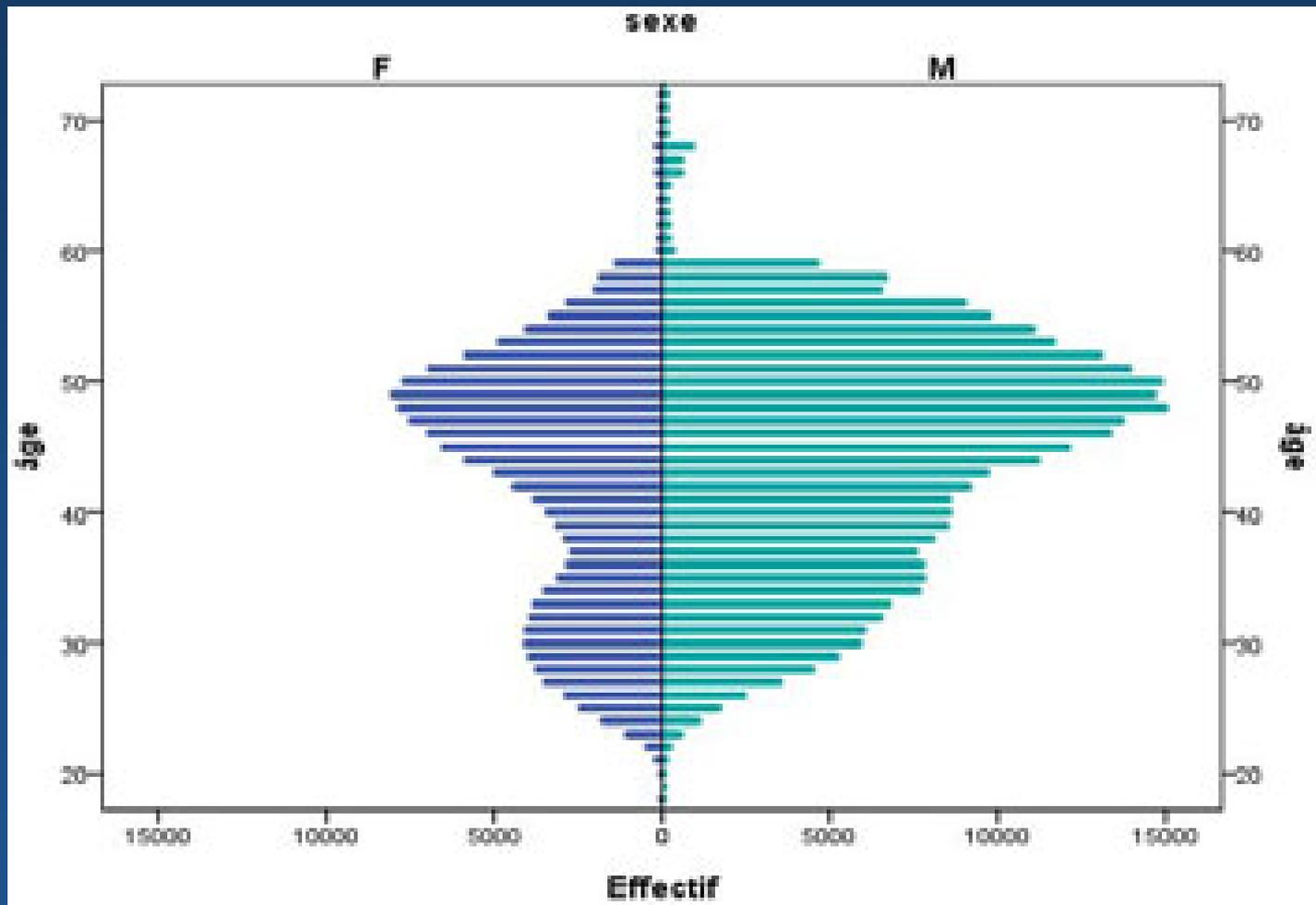
📍 Una funzione pubblica femminile in evoluzione

Anno	Tasso femm.
1958	1,50%
1970	13,28%
1975	13,28%
1981	20,89%
...	...
2005	30,38%
2006	30,72%
2007	31,24%
2008	31,49%



2-1- Popolazione attiva

● *Piramide delle attività nel 2008*

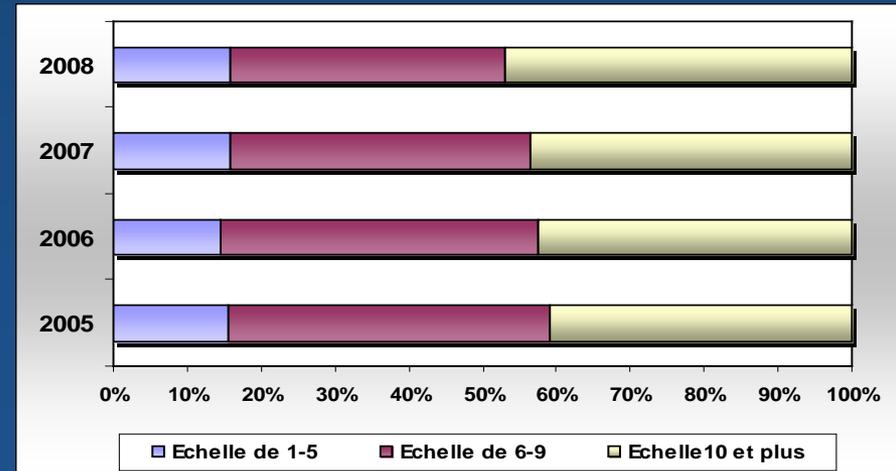
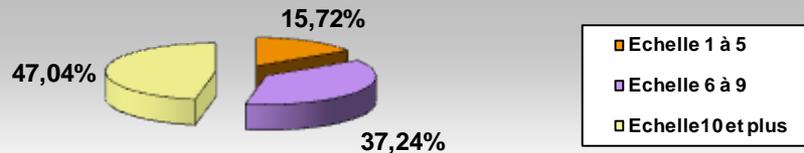


2- 1- Popolazione attiva

● *Ripartizione femminile per qualifica*

	2005	2006	2007	2008
Impiegati esecutivi	15,50%	14,63%	15,74%	15,72%
Impiegati di concetto	43,50%	43,01%	40,82%	37,24%
Quadri	41,00%	42,37%	43,44%	47,04%
Totale	100%	100%	100%	100%

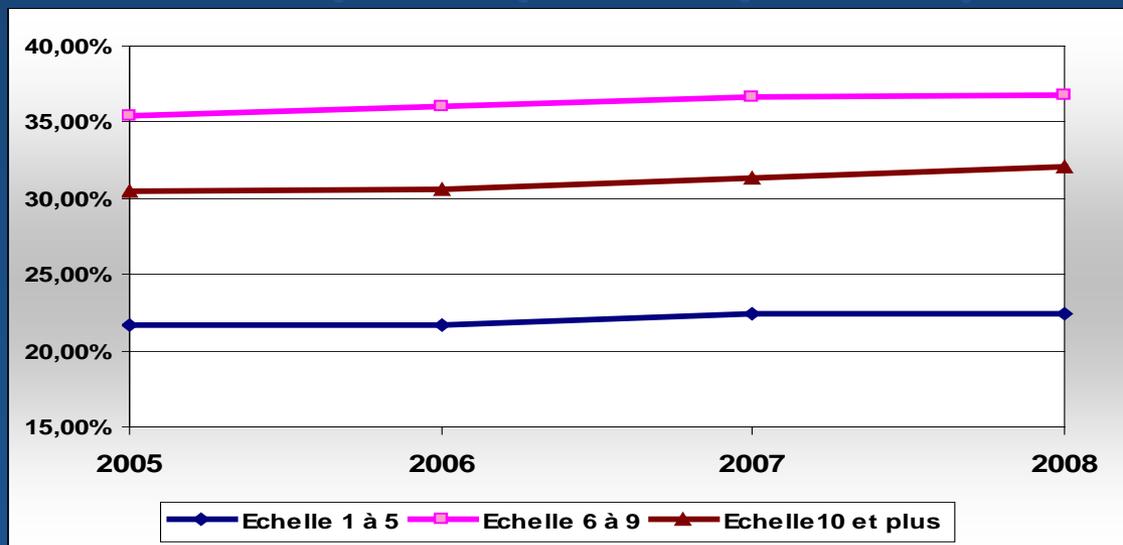
Répartition des femmes dans la fonction publique selon les groupes d'échelle en 2008



2-1- Popolazione attiva

● *Evoluzione del tasso di femminilizzazione per gradi*

	2005	2006	2007	2008
Impiegati esecutivi	21,64%	21,63%	22,48%	22,48%
Impiegati di concetto	35,40%	36,06%	36,62%	36,77%
Quadri	30,46%	30,56%	31,35%	32,14%
Totale	30,38%	30,72%	31,24%	31,49%



2-1- Popolazione attiva

● **Evoluzione del salario annuale medio**

	2005	2006	2007	2008
Donne	66 919	69 383	72 068	76 633
Uomini	71 247	74 496	76 694	80 231
Totale	69 867	72925	75 183	79 098

*I salari medi delle donne sono **inferiori** rispetto ai salari degli uomini nonostante una significativa incidenza delle donne in tutti gli scaglioni*

Per la categoria dei quadri:

a/ Assetto annuale medio dei quadri :

	Scaglione 10	Scaglione 11	Fuori scaglione
Donne	76 476	152 859	238 474
Uomini	76 397	151 686	245 656
Totale	76 427	152 037	244 148

b/ Ripartizione del numero dei quadri:

	Scaglione 10	Scaglione 11	Fuori scaglione
Donne	53 039	27 497	6 779
Uomini	93 889	64 066	26 477
Totale	146 928	91 563	33 256

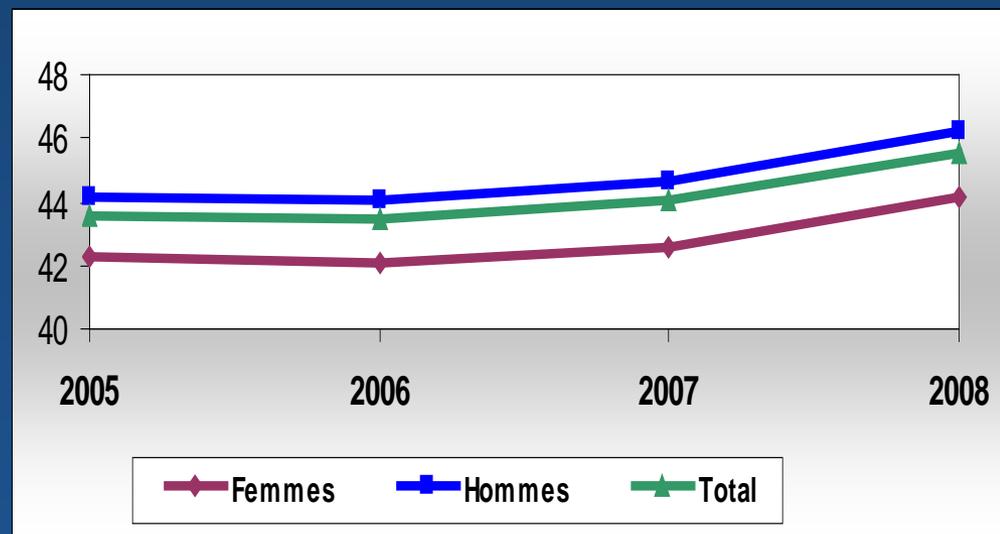
2-1- Popolazione attiva

Caratteristiche del salario annuale

	Media	Differenziale tipo	Mediana	Assetto globale	C.V
Donne	76 633	55 732	64 567	14 238 508 183	72,73%
Uomini	80 231	67 325	65 507	32 435 837 264	83,91%
Totale	79 098	63 869	64 567	46 674 345 447	80,75%

Evoluzione dell'età media

	2005	2006	2007	2008
Donne	42,23	42,09	42,61	44,13
Uomini	44,18	44,06	44,67	46,23
Totale	43,6	43,46	44,03	45,58



2-1- Popolazione attiva

● *Anzianità degli attivi*

	2006	2007	2008
Donne	16,7	16,7	17,2
Uomini	17,6	17,9	18,4
Totale	17,3	17,6	18,0

● *Età media di assunzione*

	2006	2007	2008
Donne	25,4	25,9	26,9
Uomini	26,5	26,8	27,9
Totale	26,1	26,5	27,6



PRESENTAZIONE del sistema pensionistico del Marocco



METODOLOGIA PER GENERE: SITUAZIONE DELLE DONNE NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA



Al livello nazionale



Al livello della CMR

1- Analisi giuridica

2- Analisi statistica

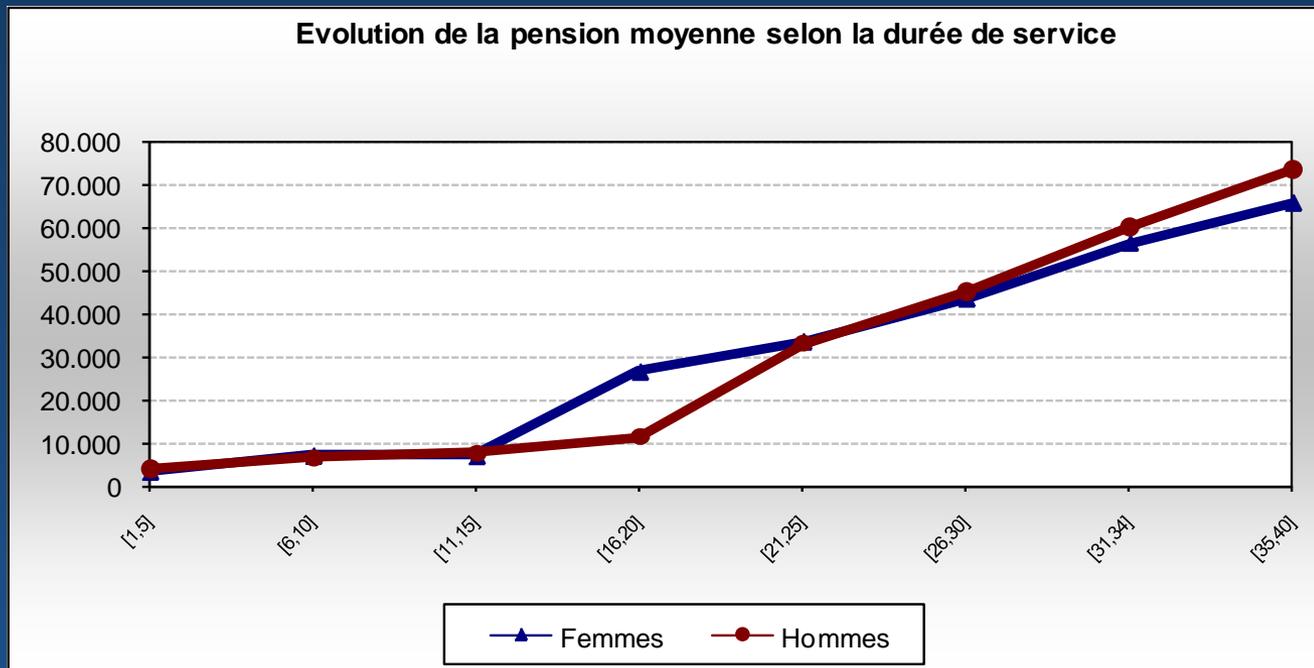
- Popolazione attiva

- Popolazione pensionata

3- Conclusione

2-2- Popolazione dei pensionati del settore pubblico

🏠 *Pensione principale*



- 1,15% delle donne sono rimosse dai quadri prima di 15 anni.

- 4,41% degli uomini sono rimossi dai quadri prima di 21 anni.

2-2- Popolazione dei pensionati del settore pubblico

● Ripartizione dei pensionati e della pensione media in funzione dell'anzianità

Durata del servizio	Unità		Pensione media	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
[1,5]	7	49	3 596	3 915
[6,10]	74	298	7 274	6 520
[11,15[288	1 018	7 214	7 712
15	219	284	20 916	8 437
[16,20]	2 578	3 339	26 719	11 448
21	731	1 664	26 250	23 340
]21,25]	6 145	15 685	33 715	33 234
[26,30]	6 902	20 205	43 656	45 409
[31,34]	4 208	16 298	56 584	60 239
[35,40]	10 854	54 254	65 845	73 741

2-2- Popolazione dei pensionati del settore pubblico

● *Caratteristiche delle pensioni principali secondo il sesso*

	Unità	Età media attuale	Pensione media	CV Pensione
Donne	34 020	59,83	47 828	89,81%
Uomini	119 398	65,37	56 843	91,85%

● *Ripartizione delle pensioni principali secondo l'esclusione dei quadri*

	Donne	%D	Uomini	%U
Dimissioni volontarie	13 299	39,08%	23 919	20,03%
Limiti d'età	12 387	36,40%	82 108	68,76%
A domanda	7 942	23,34%	11 754	9,84%
Revoca	210	0,62%	737	0,62%
Riforma	102	0,30%	521	0,44%
Pensione d'ufficio	42	0,12%	287	0,24%
Decesso in attività	38	0,11%	72	0,06%
Totale	34020	100%	119 398	100%

2-2- Popolazione dei pensionati del settore pubblico

Caratteristiche della reversibilità

Congiunti

	Unità	Età medi a	Pensione media
Vedove	55 182	62,23	12 445
Vedovi	465	66,52	19 484
Totale	55 647	62,27	12 484

Pensioni medie dei congiunti secondo i motivi del pensionamento

	Vedove	Vedovi	Totale
Limiti d'età	12 126	19 871	12 163
Decesso in servizio	14 281	19 696	14 343
A domanda	10 295	14 378	10 420
Dimissioni volontarie	35 065	35 284	35 074
Pensione d'ufficio	10 350	-	10 350
Riforma	8 633	6 651	8 619
Revoca	12 575	21 911	12 668
Totale	12 445	19 484	12 482

2-2- Popolazione dei pensionati del settore pubblico

● Qualifica delle mogli dei vedovi

	Unità	%
Impiegati esecutivi	146	31,40%
Impiegati di concetto	192	41,29%
Quadri	127	27,31%
Totale	465	100,00%

● Qualifica dei mariti delle vedove

	Unità	%
Impiegati esecutivi	29 645	53,27%
Impiegati di concetto	18 973	34,10%
Quadri	7 028	12,63%
Totale	55 647	100,00%

3- Conclusione:

- **Un tasso di femminilizzazione nella funzione pubblica in continua evoluzione;**
- **Una trasformazione della struttura amministrativa degli attivi avviene di anno in anno;**
- **Nessuna discriminazione tra uomini e donne sotto il profilo dei salari e delle pensioni percepite;**
- **Le leggi che regolano i regimi pensionistici amministrati dalla CMR non manifestano alcuna discriminazione con riguardo alle donne in materia di diritti;**
- **Una discriminazione positiva con riguardo alle donne.**

1- Popolazione attiva

● *Ripartizione del numero delle donne secondo le classi d'età*

	2005	2006	2007	2008	%
< 20 anni	430	300	276	255	0,14%
[20 - 25]	6 200	8 505	7 113	3 403	1,83%
[26 - 30]	17 374	18 047	19 076	16 707	8,99%
[31 - 35]	15 374	16 016	19 071	20 719	11,15%
[36 - 40]	22 488	23 206	22 282	19 563	10,53%
[41 - 45]	39 614	39 844	38 658	32 514	17,50%
[46 - 50]	41 542	41 467	44 561	45 265	24,36%
[51 - 55]	19 459	19 346	23 830	33 275	17,91%
[56 - 60]	7 573	6 313	7 706	13 185	7,10%
[61 - 65]	618	263	365	364	0,20%
>= 66 anni	77	185	378	552	0,30%
Totale	170749	173 492	183 316	185 802	100%

Maria Grazia Ruggerini
Responsabile Dipartimento Diritti e Lavoro iMed, Italia

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Ci avviamo a concludere una giornata di lavoro densa di elementi positivi e carica di potenzialità per il futuro.

La ricchezza delle relazioni e del dibattito di oggi mi pare evidente. Non solo per la molteplicità di dati forniti da esperte e esperti delle due rive del Mediterraneo, senza trascurare lo sguardo internazionale offertoci dalle rappresentanti di BIT e OCDE, ma anche per le possibilità di lavoro comune che ne derivano nella prospettiva delle pari opportunità.

È oramai dimostrato che i temi della non discriminazione, delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze sono parte integrante delle politiche di cittadinanza a livello universale. Si tratta di un nodo politico culturale che tuttavia necessita di strategie articolate a partire dai differenti bisogni (e desideri) espressi dai soggetti nei vari paesi, pure all'interno di quella comune cornice che si può sintetizzare in una semplice frase: eliminare le discriminazioni, valorizzare le differenze. A partire da quella fondante tra maschile e femminile, fino a comprendere tutte le diversità che possono essere oggetto di discriminazione.

I lavori di questa giornata hanno portato a sintesi le attività di un primo anno di progetto (così almeno ci auguriamo!) nel corso del quale, oltre ad aprire relazioni fondamentali tra la riva nord e quella sud del Mediterraneo grazie alla collabo-

razione degli istituti previdenziali di Italia e Marocco, abbiamo iniziato ad esaminare un aspetto centrale della disparità che caratterizza le relazioni fra donne e uomini all'interno del mondo del lavoro: i differenziali retributivi, osservati in particolare per le conseguenze che essi determinano sulle pensioni dei due sessi.

La ricostruzione del contesto di riferimento in relazione ai differenziali salariali e pensionistici di genere e ai sistemi previdenziali di Italia e Marocco è stata arricchita, nel corso di questi mesi, da una indagine qualitativa condotta in entrambi i paesi, facendo ricorso alla metodologia dei focus group.

In tal modo è stata data la parola direttamente a chi opera in questo ambito, aprendo un confronto fra i partecipanti – donne, senza escludere la presenza di uomini – sulla esperienza e sulla percezione dei diversi soggetti derivante dall'agire dei sistemi di sicurezza sociale sulle vite delle donne. Sono emerse con chiarezza le principali discriminazioni – palesi e nascoste – nei confronti delle donne che determinano differenziali salariali e pensionistici tra i due sessi, contribuendo a creare un quadro di sempre più decisa femminilizzazione della povertà a livello mondiale.

La ricerca, condotta in questi mesi, ha oltrepassato l'ambito

lavorativo per guardare alle condizioni complessive di vita di lavoratrici e lavoratori. È emersa, infatti, da subito la mancanza di welfare “amico delle donne”, in particolare un sistema di servizi volto all'accudimento dei bambini, ma anche degli anziani.

Troppo spesso la nascita di un figlio diviene, nei fatti, un problema delle donne e non una responsabilità della coppia e per altri versi della società. Gli uomini contribuiscono solo marginalmente alla cura della famiglia, anche a causa di stereotipi tuttora ben radicati nei modelli di riferimento e nella gerarchia di valori, sia dei singoli che delle imprese. È inoltre assodato che gli uomini, guadagnando in genere più delle donne, rendono la loro assenza dal lavoro meno conveniente sul piano del bilancio familiare. In questo modo si crea un circolo vizioso che, rafforzando il ruolo del male bread winner, penalizza ulteriormente la componente femminile della coppia in termini di carriera e di possibili aumenti retributivi.

Il differenziale salariale è dunque espressione, e indicatore, di una discriminazione più ampia verso le donne dentro e fuori il mondo del lavoro; una discriminazione che si perpetua, in età anziana, tramite quei differenziali pensionistici che sono il risultato dei precedenti scarti retributivi.

Nella giornata di oggi, però, non ci si è limitati a denunciare una situazione e neppure a riconoscere i passi avanti realizzati (basti pensare al nuovo diritto di famiglia approvato in Marocco con la riforma della Moudawana). Si è anche iniziato a prospettare il che fare in termini di azioni positive capaci di valorizzare la differenza femminile. Non si tratta di

realizzare politiche di parità volte a catapultare le donne nel mondo degli uomini per imitare percorsi e modelli maschili. Una strategia che alla fine non creerebbe vantaggi per nessuno dei due sessi. È necessario invece prendere spunto dalla differenza femminile – a partire dall'ineludibile intreccio tra sfera pubblica e sfera privata, attività produttiva e riproduttiva – per avviare processi globali di trasformazione orientati ad una migliore qualità della vita.

Assume in tal modo importanza fondamentale l'individuazione dei luoghi e dei processi decisionali, così come una maggiore trasparenza nei meccanismi che permettono l'accesso ai percorsi di carriera e dei metodi di selezione della classe dirigente.

Se è vero che l'autonomia e la libertà femminile passano per il lavoro professionale e l'indipendenza economica, tutto ciò può essere rafforzato dalle stesse donne attraverso una loro maggiore partecipazione alla vita pubblica nel suo insieme. Partecipazione che, peraltro, come sostengono anche i rapporti delle Nazioni Unite, contribuisce allo sviluppo economico e sociale di un paese.

È compito delle donne innanzitutto passare dalla visione di sé come soggetto debole, quindi protetto, alla promozione e alla valorizzazione delle capacità nel mondo del lavoro, fino ad assumere un ruolo più complessivo atto ad incidere in un processo di miglioramento della intera società.

Insomma se è vero che i differenziali pensionistici sono l'ovvio esito di un “percorso ad ostacoli” tra vita pubblica e privata, che vede le donne arrivare con affanno penalizzate sul

piano salariale al termine della propria vita professionale, è evidente che bisogna agire a monte. A partire dal sistema formativo e culturale dove è necessario abbattere stereotipi e pregiudizi sessisti, per passare all'organizzazione del lavoro dove le discriminazioni devono lasciare il posto ad un riconoscimento e valorizzazione delle competenze femminili, fino a giungere ad un nuovo equilibrio fra uomini e donne nella gestione dei tempi e carichi della vita privata. Un percorso forse lungo che deve vedere l'impegno individuale e collettivo e che sottende una sorta di filo conduttore: l'affermazione di un *empowerment* femminile, di una autonomia e forza delle donne volti a cancellare una cultura patriarcale ancora diffusa, anche se magari ammodernata, presente in forme diverse nel sistema di valori dominanti dell'Italia e del Marocco. Si tratta dunque di dar vita ad un nuovo "modello mediterraneo" che veda le donne protagoniste responsabili in una prospettiva di parità con gli uomini, che non annulla il portato della differenza di genere nella vita economica e sociale di un paese: un processo di trasformazione che, partendo da una critica alla "condizione femminile", opera per una trasformazione complessiva dell'organizzazione del lavoro e della società in vista di un miglioramento della qualità della vita per tutti.

Si tratta di temi che permettono una prospettiva di lavoro

futuro in termini di analisi e di costruzione di reti e strategie sinergiche per affermare una più equa presenza delle donne nel mondo del lavoro, a partire dalla realtà dei sistemi previdenziali. Una prospettiva che potrà essere allargata ad altri paesi così da rinsaldare e approfondire le relazioni fra la riva nord e la riva sud del Mediterraneo, coinvolgendo rappresentanti delle istituzioni e della società civile.

Vorrei chiudere questo mio breve intervento finale non con un semplice ringraziamento, ma ricordando quanto questo anno di lavoro assieme sia stato ricco sul piano delle relazioni umane e abbia aperto anche per me, che da molti anni lavoro con le donne del Maghreb, ulteriori e più ampi orizzonti. Si è verificata da subito un'ampia possibilità di comprensione e di dialogo tra i due paesi mediterranei che ha messo in evidenza i punti comuni, pur senza negare le differenze di contesto. Ma ciò è stato vero anche per il gruppo di gestione del progetto in Italia all'interno del quale si è creata una sinergia tra differenti esperienze che ha arricchito il lavoro comune. Mi auguro che questa capacità di reciproco ascolto e comprensione sia foriera di un lavoro comune di lungo periodo in grado di contribuire, sia pure con un piccolo tassello, al rafforzamento di un dialogo tra le due rive del Mediterraneo, così da riscoprire radici comuni e operare nella prospettiva di un co-sviluppo dell'area mediterranea.

ALLEGATI



Istituto Nazionale di
Previdenza per i Dipendenti
dell' Amministrazione Pubblica



***L'impatto di genere dei sistemi previdenziali:
un confronto tra paesi del Mediterraneo
Appunti dalla ricerca qualitativa***

Premessa

È oramai assodato, almeno in termini di principio, che i temi della non discriminazione e delle pari opportunità appartengono ad un asse centrale delle politiche dei diritti di cittadinanza a livello universale. Si è così venuto a determinare una sorta di filo conduttore che collega paesi e continenti. Un tema, tuttavia, che richiede strategie articolate e flessibili nelle diverse realtà e che comprende al suo interno una rilevante complessità, a partire dalla necessità di coniugare le pari opportunità con il rispetto e la valorizzazione delle differenze, da quelle fondanti tra maschile e femminile fino a comprendere tutte le diversità che possono essere oggetto di discriminazione.

In questa sede l'attenzione è stata posta su un aspetto dell'asimmetria che caratterizza le relazioni fra donne e uomini all'interno del mondo del lavoro: i differenziali retributivi, osservati in particolare per le conseguenze che essi determinano sulle pensioni dei due sessi. Su questo tema, nel corso del 2009, è stata aperta una relazione fra istituti previdenziali delle due rive del Mediterraneo.

Il percorso intrapreso ha coinvolto, fino ad ora, gli Istituti di sicurezza sociale di Italia (INPDAP) e Marocco (CNSS e CMR), collocando quest'ultimo nel più vasto contesto del Maghreb centrale. Il Progetto è promosso dall'INPDAP e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Italia). Imed-Istituto per il Mediterraneo svolge un ruolo di consulenza scientifica. L'oggetto specifico della ricerca svolta in questi mesi è relativo all'impatto agito dai sistemi di sicurezza sociale sulla condizione lavorativa e pensionistica delle donne, anche tramite uno sguardo comparativo con quella degli uomini. In particolare, prendendo spunto da dati oramai assodati a livello mondiale, e confermati da analisi dettagliate per i paesi della Unione Europea, si è considerata la (eventuale) esistenza di differenziali salariali di genere e soprattutto le loro ripercussioni sul sistema previdenziale.

Il confronto e lo scambio fra Italia e Marocco è avvenuto, nel corso di questi mesi, a livelli diversi, a partire da un piano di ricerca che può preludere a future azioni comuni.

La raccolta di informazioni e dati oggettivi, base indispensabile per una conoscenza reciproca, è stata arricchita da un ulteriore segmento di indagine condotta con metodologia qualitativa. Per questo motivo, accanto alla ricostruzione del contesto di riferimento in relazione ai differenziali salariali e pensionistici di genere, e ai sistemi previdenziali di Italia e Marocco (con uno sguardo anche a Algeria e Tunisia), sono stati organizzati due *focus group* ai quali hanno partecipato complessivamente ventisei persone. Lo scopo era di dare la parola a chi opera in questo ambito, aprendo un confronto fra i partecipanti – donne, senza escludere la presenza di uomini - sui temi oggetto del Progetto, e in particolare sulla esperienza e sulla percezione dei diversi soggetti derivante dall'agire dei sistemi di sicurezza sociale sulle vite delle donne.¹

I due incontri (l'uno in Italia l'altro in Marocco) si sono svolti con un procedimento simile, mantenendo i medesimi assi tematici, al fine di ottenere un quadro comparativo fra le due rive del Mediterraneo, pur salvaguardando istanze particolari e specificità dei paesi. La discussione, introdotta da una breve ma efficace presentazione dei temi, si è svolta sulla base di un canovaccio che è stato adattato alle esigenze e alle interrelazioni del gruppo, lasciando quindi ampia libertà alle partecipanti nella discussione e nell'arricchimento dei temi stessi. La dinamica che si è creata, gestita dalla moderatrice e con l'ausilio di un'assistente/osservatrice, è stata fortemente partecipativa e le persone presenti hanno di frequente interagito direttamente con gli altri membri del gruppo.

Al *focus group* italiano hanno partecipato persone che lavorano nell'INPDAP, mentre a quello marocchino hanno preso parte, oltre a personale/dirigente della CNSS (Istituto di previdenza sociale per il settore privato) e della CMR (Istituto di previdenza per il settore pubblico), anche altre esperte che operano nelle istituzioni e studiosi delle questioni di genere.

In queste pagine viene riportata una sintesi ragionata dei due incontri.

¹ Il primo *focus group*: è stato organizzato a Roma presso l'INPDAP (Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica), il 1 luglio 2009, il secondo a Casablanca presso la CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale), il 25 settembre 2009. Gli interventi, che costituiscono un utile materiale d'archivio anche in vista di sviluppi ulteriori della ricerca azione, sono stati registrati e utilizzati quale base per la sintesi qui riportata. Al *focus group* in Italia hanno preso parte dodici persone: dirigenti, quadri e funzionari dell'INPDAP, provenienti dalla sede centrale e da alcune sedi regionali, così da avere uno spaccato delle varie realtà territoriali. Al *focus group* in Marocco hanno partecipato quattordici persone: dirigenti della CNSS e della CMR (Caisse Marocaine des Retraités), ma anche quadri e dirigenti del Ministero del lavoro e della Direzione per la Protezione Sociale dei Lavoratori, nonché esperte legate ad associazioni di donne. Nel decidere la composizione dei gruppi si era scelto di privilegiare la presenza femminile, sollecitando tuttavia che ci fosse anche uno sguardo maschile al fine di poter avere una dialettica tra i generi per cogliere similitudini e differenze. Nei fatti la presenza femminile è stata decisamente dominante, infatti a ciascun *focus group* ha partecipato un solo uomo. Entrambi i *focus group* sono stati gestiti da una conduttrice (Maria Grazia Ruggerini) e da una assistente/osservatrice (Monica Mancini).

L'incontro di Roma

Il *focus group* tenutosi a Roma si è aperto, dopo l'autopresentazione delle partecipanti, con la illustrazione da parte di Maria Giovanna De Vivo, Dirigente Generale e Responsabile Comitato Pari Opportunità dell'Ente, del Progetto e delle ragioni per le quali l'INPDAP ha deciso di avviare uno scambio con i paesi del Maghreb, anche a partire dagli obiettivi del CPO; una scelta che prende avvio con questo Progetto di ricerca ma che si vorrebbe proiettare verso future azioni comuni. Successivamente Maria Grazia Ruggerini (Imed), responsabile scientifica della ricerca, ha delineato la metodologia di lavoro e le principali questioni legate alle discriminazioni, palesi e nascoste, nei confronti delle donne che determinano differenziali salariali e pensionistici tra i due sessi, contribuendo a creare un quadro di sempre più decisa femminilizzazione della povertà, oramai riconosciuta come tendenza mondiale. Infine, prima di aprire la discussione tra le partecipanti, Elena Marisol Brandolini, Dirigente dell'Ufficio Studi e Relazioni Internazionali, ha presentato i dati relativi all'occupazione maschile e femminile, ricostruendo a grandi linee il quadro dei salari di donne e uomini in Italia, con un affondo specifico sui differenziali salariali e di conseguenza pensionistici di genere dei dipendenti INPDAP.

Si è quindi avviato un intenso dibattito a partire dalle suggestioni proposte.

Fin dai primi commenti ai dati e alle informazioni fornite, il piano della discussione è andato oltre lo stretto ambito lavorativo, per guardare alle condizioni complessive di vita di lavoratrici e lavoratori. È emersa, infatti, da subito l'opinione, espressa da molte a partire dalla propria esperienza, che in Italia manchi un *welfare* pubblico "amico delle donne", in particolare un sistema di servizi efficace per quanto riguarda l'accudimento sia dei bambini che degli anziani.

Malgrado il riconoscimento delle pari opportunità per donne e uomini a livello normativo, lo Stato italiano continua ad "appoggiarsi" su un *welfare* familiare che grava in particolare sulla componente femminile dei nuclei familiari.

Se pensiamo al funzionamento dei servizi per la cura della prole, sia di tipo scolastico che ricreativo, si vede come la maternità sia ancora considerata, nei fatti, un problema delle donne e non una responsabilità della coppia e, in definitiva, dell'intera società.

A questo proposito, è stato ricordato che i dati più recenti mostrano come si stia invertendo un andamento tra nord e sud del paese, per cui nel nord Italia si fanno ormai più figli che al sud, avendo le donne maggiori possibilità di inserimento nel mercato del lavoro e trovando al tempo stesso una migliore offerta di servizi, dal punto di vista quantitativo e qualitativo. In linea con una tendenza registrata in tutta Europa e nell'intero mondo occidentale.

Per affrontare la difficile e penalizzante dinamica tra sfera pubblica e privata, le donne scelgono di fare figli tardi, quando hanno raggiunto almeno una certa stabilità sul piano professionale, pensando così di poter più facilmente portare avanti la propria carriera. Invece spesso accade che la carriera si blocchi perché l'impegno sul piano professionale, in anni in cui si ha uno o più figli piccoli, diviene ancora più problematico e difficilmente conciliabile con le incombenze familiari.

D'altro canto la componente maschile, in Italia, ancora non contribuisce come quella femminile al lavoro di riproduzione e di cura, anche a causa di stereotipi e pregiudizi duri a morire nei modelli sociali di riferimento, e tuttora fortemente presenti nell'ambito delle culture d'impresa. Infatti, non sono poche le aziende che mettono in difficoltà chi è intenzionato a chiedere i congedi di paternità o comunque a gestire equamente nella coppia il carico della genitorialità, facendo uso dei congedi parentali anche da parte maschile.

È inoltre assodato che gli uomini, guadagnando in genere più delle donne, contribuiscono maggiormente al bilancio familiare, rendendo in tal modo la loro assenza dal lavoro meno conveniente per gli introiti del nucleo familiare. In questo modo si crea una spirale perversa che, rafforzando il ruolo del *male bread winner*, penalizza ulteriormente la componente femminile della coppia.

A questo proposito è stato ricordato che alcuni studi mostrano come in Italia, dopo la nascita del secondo figlio, la carriera degli uomini progredisce considerevolmente, mentre quella delle donne si arresta o comunque subisce un rallentamento. Finisce così per rafforzarsi un circolo vizioso sempre più difficile da spezzare che colpisce i percorsi professionali e di conseguenza le retribuzioni femminili.

L'irrigidimento dei sistemi organizzativi, inoltre, penalizza le donne, soprattutto quando la prestazione lavorativa viene valutata in relazione alla presenza, parametro che certo è più difficile da rispettare per chi deve conciliare lavoro e famiglia. Le ricerche sul campo rilevano, infatti, che le donne sono più efficienti nel perseguimento degli obiettivi, mentre è la variabile della minore permanenza oraria sul posto di lavoro, dunque la minore "disponibilità" alla flessibilità richiesta dall'azienda e alle istanze dell'impresa, a penalizzarle.

Per quanto riguarda gli aspetti formativi, è stato rilevato come il sistema scolastico abbia un ruolo fondamentale nella formazione della cultura dei soggetti e dei conseguenti atteggiamenti e comportamenti. Un sistema nel quale bisognerebbe attuare cambiamenti profondi tramite interventi pubblici e politiche di governo di ampio respiro, per impedire il generarsi di stereotipi e pregiudizi sessisti e farlo diventare invece fonte di una cultura paritaria fra i generi.

Anche sul piano normativo, alcune scelte compiute non sono risultate di vantaggio per le donne, come nel caso dell'assunzione del calcolo contributivo nelle pensioni, introdotto con la riforma del 1995, che penalizza le carriere discontinue, come spesso sono quelle femminili nella ricerca di un equilibrio tra sfera pubblica e privata.

Il differenziale retributivo è dunque espressione, e indicatore, di una discriminazione più ampia e generale verso le donne dentro e fuori il mondo del lavoro; una discriminazione che si perpetua anche quando si esce dal mercato tramite quei differenziali pensionistici che sono il risultato dei precedenti scarti retributivi. Un esempio concreto: il differenziale pensionistico tra uomini e donne in INPDAP è di oltre 600 Euro mensili, determinato dai diversi percorsi di carriera e dalle differenti retribuzioni percepite nel corso dell'attività professionale.

In sede conclusiva dell'incontro si è delineata l'esigenza di sostenere "discriminazioni positive" in grado di riconoscere e valorizzare la differenza femminile, mantenendo un "vantaggio" per le donne. Per esempio, la differenza di età tra donne e uomini prima esistente nel pubblico impiego, rispondeva a questo criterio: le donne guadagnano meno, fanno un doppio lavoro e quindi hanno il diritto di andare in pensione prima. È stata inoltre sottolineata l'esigenza di ridurre l'incidenza del parametro legato alla presenza sul salario accessorio.

Più in generale si è sollecitata una riflessione sui diritti previdenziali individuali: scollegare l'integrazione del minimo al reddito di coppia che penalizza il reddito da lavoro delle donne; favorire nella previdenza complementare il rendimento unico tra uomo e donna, ossia svincolarlo dal calcolo attuariale legato alla speranza di vita; riconoscere una maggiorazione del periodo di servizio connesso all'evento della maternità, attraverso l'istituto della contribuzione figurativa per controbilanciare l'innalzamento dell'età pensionabile da 60 a 65 per le donne.

Ma sono emerse anche strategie più "ambiziose" che vanno oltre lo specifico tema affrontato: la necessità di reinventare il lavoro a misura di tutti, proprio a partire dai bisogni delle donne. Quelle politiche di parità che vogliono catapultare le donne nel mondo degli uomini, e non il contrario, non aiutano la conciliazione tra vita lavorativa e privata e alla fine non sono di vantaggio per nessuno dei due sessi. In proposito è stata sollecitata l'estensione di un welfare integrato che si articola nell'esportazione su tutto il territorio delle iniziative concrete che favoriscono la

conciliazione famiglia lavoro, quali ad esempio l'organizzazione dei campi scuola estivi per i bambini, già sperimentati in alcune regioni virtuose (Campania).

Imporre per legge che una quota di congedi parentali sia usufruita dai padri potrebbe contribuire ad una maggiore equità tra gli uomini e le donne nell'organizzazione del lavoro e in quella familiare, come ha suggerito qualcuna.

Conoscere i dati esistenti, analizzarli, comunicarli e diffonderli è essenziale per un percorso di presa di coscienza femminile e di acquisizione dei diritti da parte delle donne. Ciò potrebbe aiutare anche a modificare una situazione che vede le donne non fare abbastanza *lobby*, per portare avanti altre donne nel mondo del lavoro, così come invece fanno gli uomini.

Inoltre, l'autonomia e la libertà femminile passano per il lavoro professionale e l'autonomia economica. Tutto ciò può essere rafforzato dalle stesse donne attraverso una loro maggiore partecipazione alla vita pubblica nel suo insieme; nonostante i tempi siano stretti, è fondamentale trovare uno spazio per leggere ed informarsi, per accrescere saperi e competenze.

Insomma, le donne stesse devono contribuire a cambiare la propria autorappresentazione per passare dalla visione di sé come soggetto debole, e quindi categoria protetta, alla promozione dell'occupazione e alla valorizzazione delle capacità nel mondo del lavoro, fino ad assumere un ruolo più complessivo ed incidere in un miglioramento della intera società.

L'incontro di Casablanca

Il *focus group* che si è tenuto in Marocco è stato aperto da Mohamed Afifi, Direttore delle Strategie della CNSS. Dopo si è proceduto ad un giro di tavolo dedicato alla autopresentazione delle partecipanti, con una breve introduzione al tema da parte di Maria Grazia Ruggerini e una successiva illustrazione del Progetto a partire dalle ragioni che ne sono alla base.

Elena Marisol Brandolini ha presentato le attività del Comitato Pari Opportunità dell'INPDAP ed ha fornito alcuni dati relativi all'occupazione maschile e femminile e ai differenziali salariali e pensionistici in Italia, nonché un quadro dettagliato del fenomeno per quanto concerne l'Ente di appartenenza.

A seguito dell'introduzione ai lavori si è aperto il dibattito con la richiesta di integrazioni e chiarimenti sui dati presentati, al fine di meglio comprendere la situazione italiana.

Dopo questi primi scambi la rappresentante della CMR, Najma Nejjar, ha, a sua volta, illustrato il sistema pensionistico pubblico e privato del Marocco e le riforme attuate negli ultimi anni. Nada Gmira, Direttore Finanziario e Contabile della CNSS, ha fornito dei dati riguardanti i differenziali salariali e pensionistici tra uomini e donne nel Marocco.

È stato inoltre ricordato che il Codice della Famiglia e il Codice del Lavoro, modificati rispettivamente nel 2003 e nel 2004, hanno, almeno da un punto di vista formale, migliorato le condizioni di vita delle donne nella sfera privata e pubblica.

A questo proposito è stato sottolineato il quadro diffuso che il Paese presenta: esiste una notevole differenza nella condizione di lavoro delle donne tra la città e la campagna, senza contare il peso dell'economia informale e più in generale del lavoro irregolare dove le donne sono molto presenti e ulteriormente discriminate.

Si è quindi aperto un confronto a tutto campo. In particolare, è stata rilevata l'utilità dell'approccio di genere nella lettura della realtà occupazionale, che comporta quindi sempre una comparazione tra la condizione femminile e quella maschile; ma si è al tempo stesso ribadita l'importanza della specificità del confronto tra donne sulle questioni che le riguardano per un maggiore approfondimento e presa di coscienza dei problemi.

Anche in Marocco esistono consistenti differenziali salariali tra i sessi nel quadro complessivo dell'economia del Paese. Questi alcuni dei dati riportati per illustrare il fenomeno nel suo insieme, senza trascurare le significative differenze territoriali. Aree urbane: salario medio uomini = 500ⵔ, salario medio donne = 350ⵔ; campagne: salario medio uomini = 160ⵔ, salario medio donne = 100ⵔ. Nel settore privato il differenziale retributivo di genere è all'incirca del 20%; nel pubblico impiego lo scarto è, in media, fra 660ⵔ degli stipendi maschili e i 630ⵔ di quelli femminili.

A tale proposito è emersa una profonda consapevolezza di come i differenziali salariali influenzino i differenziali pensionistici tra i sessi. Infatti, la pensione diretta degli uomini è in media 160ⵔ, mentre quella delle donne è 130ⵔ. Nel settore privato si riproduce uno scarto pensionistico analogo a quello già rilevato per le retribuzioni, tra il 18% e il 20%.

Solo le pensioni di reversibilità sono più consistenti per le donne che per gli uomini (un dato peraltro analogo a quello italiano). È stato inoltre sottolineato come la riforma del sistema pensionistico non abbia tenuto conto dell'approccio di genere, e non abbia quindi apportato misure in grado di attenuare lo svantaggio delle donne.

Nel settore privato le donne sono ancora più discriminate che nel settore pubblico, dove tuttavia ancora una volta quadri e dirigenti sono per la maggior parte uomini.

Un elemento che emerge fin dai primi interventi è che nel mondo del lavoro si approfitta della condizione femminile nella società, usando magari saperi e competenze, senza poi dare un adeguato complessivo riconoscimento di *status*. In Marocco sono, paradossalmente, le donne che raggiungono il più alto livello di formazione e educazione ad avere difficoltà nel trovare lavoro, mentre quelle con una scolarizzazione intermedia accedono al mercato del lavoro con maggiore facilità.

Le donne entrano nel mondo del lavoro più tardi degli uomini; inoltre con il passare degli anni, soprattutto in occasione del matrimonio e della maternità, c'è una quota consistente che abbandona la propria occupazione. La vita familiare e il diverso carico di lavoro di riproduzione e cura che grava sulla componente femminile della famiglia, se paragonata a quella maschile, fa sì che si determinino non di rado casi di donne che rifiutano posti di responsabilità e dunque percorsi di carriera.

Il congedo di maternità obbligatorio per le donne è di "sole" 14 settimane e data la sua brevità non ha un'influenza diretta sull'andamento dei salari. Ma ciò non significa che l'evento maternità, e le conseguenze che esso comporta nell'organizzazione di vita delle donne, non finisca per incidere sul lavoro professionale femminile.

Il lavoro delle donne è ancora considerato, in gran parte della società marocchina, come un "male necessario" poiché, a causa dell'innalzamento del costo della vita, anche in questo paese un secondo stipendio diviene sempre più indispensabile. Ne deriva per le donne un senso di colpa – forse talvolta inconscio, ma certo assai diffuso, maggiore per coloro che occupano ruoli di rilievo rispetto a quelle che non hanno fatto carriera. La società, ancor più la cultura familiare, le colpevolizza per la loro "ambizione".

Anche in Marocco, come in parte già emergeva dal panorama italiano, le dinamiche di "relazione informale" nel mondo del lavoro contribuiscono a marginalizzare le donne. La maggior parte delle decisioni importanti, infatti, vengono costruite, se non definite sul piano formale,

in sedi anomale, esterne al luogo di lavoro: dai caffè ai ristoranti ai club, ... nell'ambito di una relazione di prossimità che non può essere vissuta dalle donne.

In termini generali, anche nell'ambito di questo *focus group* è emersa con forza la discrasia tra l'affermazione delle donne sul piano dell'istruzione e su quello occupazionale. Infatti, sebbene la componente femminile raggiunga un livello di scolarizzazione elevato, gli svantaggi retributivi e pensionistici sono il risultato di più difficili percorsi di carriera derivanti da un lato dalla rigida separazione di ruoli dentro la famiglia (e nella società), dal maggior carico nella cura e crescita dei figli e nell'accudimento dei genitori anziani (un lavoro "oscuro" e non riconosciuto), e dall'altro dal mancato riconoscimento e valorizzazione delle competenze femminili nell'ambito professionale.

Un sistema più trasparente di "*bonne gouvernance*" e metodi di valutazione delle competenze a più ampio raggio aiuterebbero le donne ad affermarsi nel mondo del lavoro e faciliterebbero percorsi di carriera.

In questo contesto assume un'importanza fondamentale l'individuazione dei luoghi e dei processi decisionali, così come una maggiore trasparenza dei meccanismi che permettono l'accesso ai percorsi di carriera e dei metodi di selezione della classe dirigente.

Rispetto alle politiche e alle strategie pubbliche di ampio respiro, è stato sottolineato come, grazie anche ad un sostegno dell'UNIFEM e della Cooperazione Canadese, sia in fase di definizione un Piano d'Azione Nazionale per l'istituzionalizzazione dell'approccio di genere nell'analisi e negli interventi sul mercato del lavoro. Dopo una prima fase di studio della situazione esistente, saranno elaborate le misure di intervento necessarie per migliorare l'occupazione e le condizioni di lavoro delle donne.

In fase conclusiva dell'incontro sono emersi alcuni suggerimenti che, a partire dalla questione dei differenziali salariali, possono ampliarsi ad un più ampio spettro di azioni e interventi, così da integrare la questione specifica in quella più generale di un'affermazione fattiva dei diritti delle donne quale snodo ineludibile nello sviluppo democratico di un paese. Questi, in sintesi i principali punti emersi.

– Realizzare studi e analisi dell'evoluzione delle discriminazioni e dei differenziali salariali nel corso del tempo. L'assunzione del salario medio come variabile rischia di essere una semplificazione, mentre è più utile fare un ragionamento sui dati suddivisi per settori professionali e per qualifiche, cercando di avere a disposizione serie storiche di dati (c'è un problema anche in Marocco di carenza di statistiche in ottica di genere).

– Identificare gli strumenti chiave per lottare contro la discriminazione salariale. Vi è la necessità d'individuare una serie di variabili per consentire l'elaborazione di una strategia contro le discriminazioni tra i sessi (organizzazione del lavoro, orario di lavoro, presenza nel luogo di lavoro, etc.).

Qualche nota per concludere

Nell'insieme i due incontri sono stati ricchi e carichi di suggestioni per una prospettiva che può andare oltre la semplice analisi dei fenomeni. La partecipazione è stata vivace e ha rivelato un'ampia conoscenza dei fenomeni da parte dei presenti, soprattutto una profonda coscienza delle cause ma anche delle conseguenze che le difficoltà sperimentate dalle donne nel mondo del lavoro, in particolare le discriminazioni salariali, possono comportare sia quale ostacolo alla realizzazione della parità di genere, sia allo sviluppo economico e sociale di un paese.

Si è creata da subito un'ampia possibilità di comprensione e di dialogo tra i due paesi mediterranei che ha messo in evidenza i punti comuni, pur senza negare le differenze di contesto. Si tratta di temi che possono essere approfonditi già in sede di Conferenza finale, ma che

soprattutto permettono una prospettiva di lavoro futuro in termini di analisi e di costruzione di reti e strategie sinergiche per affermare una più equa presenza delle donne nel mondo del lavoro, a partire dalla realtà dei sistemi previdenziali. Una prospettiva che, peraltro, può essere allargata ad altri paesi così da rinsaldare e approfondire le relazioni fra la riva nord e la riva sud del Mediterraneo.

Quali allora i temi che si ricavano da questi primi incontri e che possono divenire terreno fertile per comuni progetti futuri? In estrema sintesi, questi i punti principali:

- Leggere i dati sempre in ottica di genere, ma individuare anche nuove variabili e indicatori più sensibili per cogliere le discriminazioni salariali e per analizzare i differenziali pensionistici.
- Analizzare i fenomeni discriminatori – palesi e nascosti – nella loro complessità e differenze (classi di età, titoli di studio, settori occupazionali, ...) al fine di dar vita a piani d'azione in grado di contrastare le discriminazioni tramite strumenti concreti che coinvolgono i diversi settori dell'economia, della politica, della società, operando in una logica di sistema.
- Ripensare, all'interno dei luoghi di lavoro, un'organizzazione degli orari, e più in generale del sistema aziendale, che permetta maggiore armonia tra tempi di lavoro e tempi di vita privata e familiare. Collegare, inoltre, il salario al raggiungimento degli obiettivi e non tanto alla presenza sul posto di lavoro.
- Battersi per *unwelfare* in grado di sostenere, tramite adeguati servizi, l'organizzazione familiare e dunque il lavoro delle donne, riconoscendo il valore sociale della maternità. A ciò si deve accompagnare una ripartizione equilibrata fra donne e uomini delle attività di cura all'interno delle famiglie, così che la "conciliazione" tra vita professionale e familiare divenga fattivamente questione che coinvolge i due sessi. A questo proposito si dovrebbe arrivare ad "imporre" una quota di congedi parentali esplicitamente ed esclusivamente fruibili dai padri.
- Agire per un cambiamento culturale, a partire dal sistema scolastico, affinché stereotipi e pregiudizi sessisti lascino il campo ad un nuovo patto tra i generi nella sfera pubblica e in quella privata.
- Un insieme di strategie che non può fare a meno di coinvolgere al tempo stesso istituzioni, imprese e organizzazioni sindacali in un dialogo sociale che consideri anche l'ottica "di genere".

Insomma se è vero che i differenziali pensionistici sono l'ovvio esito di un "percorso ad ostacoli" tra vita pubblica e privata che vede le donne arrivare con affanno penalizzate sul piano salariale al termine della propria vita professionale, è evidente che bisogna agire a monte. A partire dal sistema formativo e culturale dove è necessario abbattere stereotipi e pregiudizi sessisti, per passare all'organizzazione del lavoro dove le discriminazioni devono lasciare il posto ad un riconoscimento e valorizzazione delle competenze femminili, fino a giungere ad un nuovo equilibrio fra uomini e donne nella gestione dei tempi e carichi della vita privata. Un percorso forse lungo che deve vedere l'impegno individuale e collettivo e che sottende una sorta di filo conduttore: l'affermazione di un *empowerment* femminile, di una autonomia e forza delle donne volti a cancellare una cultura patriarcale ancora diffusa, anche se magari ammodernata, presente nel sistema di valori dominanti di entrambi i paesi. Si tratta dunque di dar vita ad un nuovo "modello mediterraneo" che veda le donne protagoniste responsabili in una prospettiva di parità con gli uomini, che non annulla il portato della differenza di genere nella vita economica e sociale di un paese: un processo di trasformazione che, partendo da una critica alla "condizione femminile", opera per una trasformazione complessiva dell'organizzazione del lavoro e della società in vista di un miglioramento della qualità della vita per tutti.



Istituto Nazionale di
Previdenza per i Dipendenti
dell' Amministrazione Pubblica



Tavola di confronto

1. DATI SOCIO-ECONOMICI DEL PAESE (ITALIA)

PIL	1.544.915	
POPOLAZIONE	59.619.290	
TOTALE OCCUPATI	23.219.000	ALLEGATO 1
TASSO DI DISOCCUPAZIONE		6.10%
SPESA PRESTAZIONI PENSIONISTICHE/PIL	232.976/1.544.915	15.08%
SPESA PRESTAZIONI PENSIONISTICHE/SPESA PUBBLICA	232.976/747.795	31.15%
PIL/POPOLAZIONE	1.544.915/59.619.290	
ALFABETIZZAZIONE		98.5%

Fonte: Istat pubblicazioni varie

(Spesa e Pil in milioni di euro, dati 2007; popolazione al 1.1.2008; occupazione, dati 2007; alfabetizzazione, dati censimento 2001)

2. SISTEMA PREVIDENZIALE

ITALIA		
SISTEMA OBBLIGATORIO	SISTEMA VOLONTARIO	SISTEMA OBBLIGATORIO
RIPARTIZIONE	CAPITALIZZAZIONE	RIPARTIZIONE
BENEFICIO DEFINITO	CONTRIBUZIONE DEFINITA	CONTRIBUZIONE DEFINITA (dal 1995, L. 335)
PENSIONE DI BASE	SISTEMA ASSICURATIVO	SISTEMA ASSICURATIVO
RENDIMENTO UNICO UOMO/DONNA	RENDIMENTI DIVERSI UOMO/DONNA	RENDIMENTO UNICO UOMO/DONNA
ETA' DI PENSIONAMENTO UGUALE UOMO/DONNA	ETA' DI PENSIONAMENTO DIVERSA UOMO/DONNA	ETA' DI PENSIONAMENTO DIVERSA UOMO/DONNA (fino al termine del periodo transitorio)
PENSIONI AI SUPERSTITI IN BASE AL REDDITO	PENSIONI AI SUPERSTITI NON IN BASE AL REDDITO	PENSIONI AI SUPERSTITI IN BASE AL REDDITO
PENSIONAMENTO ANTICIPATO		PENSIONI DI ANZIANITA' (fino al termine del periodo transitorio)
TASSO DI SOSTITUZIONE NEL SETTORE PUBBLICO (anno 2007)		73.79%

3. SISTEMA FISCALE

TASSAZIONE IN BASE AL REDDITO INDIVIDUALE	TASSAZIONE IN BASE AL REDDITO FAMILIARE O DI COPPIA	TASSAZIONE IN BASE AL REDDITO INDIVIDUALE
---	---	---

4. MERCATO DEL LAVORO

PART TIME	NORMATIVA NAZIONALE E L.133/2008
CONTRATTI ATIPICI	L.20/2003
AMMORTIZZATORI SOCIALI	CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI - MOBILITA' – INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

5. SISTEMA SANITARIO

SISTEMA UNIVERSALE O ASSICURAZIONI MUTUALISTICHE	SISTEMA UNIVERSALE
PERCENTUALE DI COPERTURA	100%

6. NORMATIVA A SOSTEGNO DEL LAVORO DI CURA FAMILIARE

CONGEDI PARENTALI PER I FIGLI	D. Lgs. 151/2001; normative contrattuali per la PA
CONGEDI PER PERSONE DISABILI	D. Lgs. 151/2001; L. 104/92 e normative contrattuali per la PA
CONGEDI PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE	D. Lgs. 151/2001; normative contrattuali per la PA
ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITA'	D . Lgs. 151/2001
ASTENSIONE FACOLTATIVA PER MATERNITA'	D . Lgs. 151/2001
DETRAZIONI FISCALI PER CARICHI DI FAMIGLIA	DETRAZIONI D'IMPOSTA PER CONIUGE E FIGLI
ASSEGNO FAMILIARE	ASSEGNO IN BASE AL REDDITO ED ALLA DIMENSIONE E TIPO DI FAMIGLIA

7. SERVIZI A BAMBINI, ANZIANI E NON AUTOSUFFICIENTI

SERVIZI AI BAMBINI	ASILI NIDO (detrazione d'imposta retta annua)
SERVIZI AGLI ANZIANI E NON AUTOSUFFICIENTI	RESIDENZE SANITARIE ASSISTITE

8. DIFFERENZIALI SALARIALI

OCCUPAZIONE PER SESSO NEI RUOLI DI QUADRO/DIRIGENTE	ALLEGATO N.2
ORE MEDIE LAVORATE PER SESSO (maggiori di 40 settimanali)	ALLEGATO N.3
OCCUPAZIONE PER SESSO NEL MERCATO DEL LAVORO PER TIPOLOGIA CONTRATTO	ALLEGATO N.4
ORARIO DI LAVORO	ALLEGATO N.5
DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE	ALLEGATO N. 6

9. DIFFERENZIALI PENSIONISTICI

PENSIONATI PER SESSO - ETA' - REDDITO DA PENSIONE - CESPITE PENSIONISTICO	ALLEGATO N.7
--	---------------------

ALEGATO N.1

OCCUPAZIONE PER SETTORE (in migliaia)

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE %	UOMINI %
AGRICOLTURA	281	643	921	30.4	69.6
INDUSTRIA	1.510	5.493	7.003	21.5	78.5
SERVIZI	4.512	5.813	10.325	43.7	56.3
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA di cui	2.862	2.108	4.970	57.6	42.4
P.A.	478	962	1.440	33.2	66.8
Istruzione, sanità, servizi	2.384	1.146	3.530	67.5	32.5

Fonte: elaborazione su dati Istat "Forze di lavoro – media 2007"

OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO (anno 2007)	DIPENDENTI DONNE A TEMPO INDETERMINATO (anno 2007)	PERCENTUALE DONNE SUL TOTALE DIPENDENTI
3.366.467	1.848.469	54.7%

Fonte: elaborazione su dati RGS "Conto annuale 2007"

ALLEGATO N. 2

OCCUPAZIONE PER SESSO NEI RUOLI QUADRO/DIRIGENTE (valori %)

LAVORO DIPENDENTE	DONNE %	UOMINI %
DIRIGENTI	25.6	74.4
QUADRI	40.1	59.9
IMPIEGATI	55.6	44.4
OPERAI	32.8	67.2

Fonte: elaborazione su dati Istat "Forze di lavoro – media 2007"

ALLEGATO N.3**ORE LAVORATE > 40 SETTIMANALI**

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE %	UOMINI %
AGRICOLTURA	130	453	583	22.3	77.7
INDUSTRIA	869	4293	5162	16.9	83.1
SERVIZI	1968	4131	6099	32.3	67.7
P.A.	400	615	1015	39.4	60.6
Totale	3367	9492	12859	26.2	73.8

Fonte: elaborazione su dati Istat "Forze di lavoro – media 2007"

ALLEGATO N. 4**TIPOLOGIA DI CONTRATTO (valori %)**

CONTRATTO	DONNE	UOMINI
TEMPO INDETERMINATO	41.4	58.6
TEMPO DETERMINATO	51.5	48.5

Fonte: elaborazione su dati Istat "Forze di lavoro – media 2007"

ALLEGATO N. 5**ORARIO DI LAVORO (valori %)**

ORARIO	DONNE	UOMINI
FULL TIME	41.3	63.7
PART TIME	82.3	17.7

Fonte: elaborazione su dati Istat "Forze di lavoro – media 2007"

ALLEGATO N. 6**DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE (valori % - salario delle donne = 100)**

QUALIFICHE	PRIVATO	PUBBLICO
OPERAIO	29.8	15.1
IMPIEGATO	24.2	14.5
DIRIGENTE/DIRETTIVO	37.1	12.7
TOTALE	26.1	18.5

Fonte: dati Isfol "Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?", 2007

ALLEGATO N. 7**PENSIONATI PER SESSO E IMPORTO ANNUO PENSIONI (anno 2007, milioni euro)**

SESSO	PENSIONATI	%	IMPORTO COMPLESSIVO	%	IMPORTO MEDIO	NUMERO INDICE
UOMINI	7.875.936	47%	130.403	56%	16.557	119.2
DONNE	8.895.668	53%	102.573	44%	11.531	83
TOTALE	16.771.604	100%	232.976	100%	13.981	100

Fonte: dati Istat-Inps, "Trattamenti pensionistici e beneficiari al 31 dicembre 2007"- Casellario amministrativo dell'Inps

PENSIONATI INPDAP (anno 2007)**Ripartizione percentuale per sesso – età - tipo pensione**

Classi di età	Diretta			Indiretta			Reversibile			Totale		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
≤ 14				2.32	10.67	3.85	0.19	1.72	0.35	0.24	0.35	0.29
15-39	0.01	0.07	0.04	7.14	27.57	10.90	0.92	7.68	1.62	0.86	1.10	0.96
40-64	38.71	31.79	35.13	30.87	33.48	31.35	9.59	24.52	1.14	29.86	31.51	30.56
65-79	47.58	51.52	49.62	39.66	22.49	36.50	43.12	38.67	42.65	45.67	50.21	47.59
≥ 80	13.69	16.63	15.21	20.01	5.79	17.39	46.18	27.41	44.23	23.36	16.83	
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Inpdap "Trattamenti pensionistici dei pubblici dipendenti analisi statistico-finanziaria. Anno 2007"

Legenda

Pensione diretta: pensione corrisposta direttamente al pensionato

Pensione indiretta : pensione corrisposta ai superstiti di iscritto deceduto in attività di servizio

Pensione reversibile: pensione corrisposta ai superstiti del pensionato



TAVOLA DI CONFRONTO

1. DATI SOCIO-ECONOMICI DEL PAESE MAROCCO (2007)

PIL (in milioni di Dirham)	615 373
POPOLAZIONE	33 757 175
TOTALE OCCUPATI	10 297 157
TASSO DI DISOCCUPAZIONE	9,8%
SPESA PRESTAZIONI PENSIONISTICHE */PIL	1%
SPESA PRESTAZIONI PENSIONISTICHE */SPESA PUBBLICA	2%
PIL/POPOLAZIONE (dhs/abitanti)	18 229
ALFABETIZZAZIONE	52,3%

Fonte : HCP, fonti multiple (censimento 2004)

* : Totale pensioni

2. SISTEMA PREVIDENZIALE

SISTEMA OBBLIGATORIO	SISTEMA FACOLTATIVO (Compagnie d'assicurazione)
RIPARTIZIONE	SISTEMA A CAPITALIZZAZIONE * O A RIPARTIZIONE(CIMR)**
BENEFICIO DEFINITO	CONTRIBUZIONE DEFINITA
PENSIONE DI BASE	SISTEMA ASSICURATIVO
RENDIMENTO UNICO UOMO/DONNA	RENDIMENTI DIVERSI UOMO/DONNA
PENSIONE DI VECCHIAIA UOMO/DONNA	PENSIONE DI VECCHIAIA UOMO/DONNA
	PENSIONI AI SUPERSTITI NON IN BASE AL REDDITO
PENSIONAMENTO ANTICIPATO	PENSIONAMENTO ANTICIPATO

*Per le compagnie d'assicurazione

**Cassa Pensionistica Interprofessionale Marocchina

3. SISTEMA FISCALE

TASSAZIONE IN BASE AL REDDITO INDIVIDUALE

4. MERCATO DEL LAVORO

PART TIME	NO
CONTRATTI ATIPICI	
AMMORTIZZATORI SOCIALI	INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE (progetto in corso)

5. SISTEMA SANITARIO

SISTEMA D'ASSICURAZIONE / MUTUALISTICHE	Assicurazione Malattia Obbligatoria per i salariati del settore privato e pubblico + mutualistico e/o assicurazioni complementari (compagnie d'assicurazione)
PERCENTUALE DI COPERTURA	Tra 70% e 100% sulla base della tariffa nazionale di base

6. NORMATIVA A SOSTEGNO DEL LAVORO DI CURA FAMILIARE

CONGEDI OBBLIGATORI DI MATERNITA'	SI
ASSEGNI FAMILIARI	ASSEGNI FAMILIARI per numero di figli (6 al massimo)

7. DIFFERENZIALI SALARIARI TRA UOMINI E DONNE

IMPIEGHI ESECUTIVI TRA UOMINI E DONNE	ALLEGATO N.2 (Non disponibile)
ORE MEDIE LAVORATE TRA UOMINI E DONNE (più di 40 ore a settimana)	ALLEGATO N.3 (Non disponibile)
TASSO D'IMPIEGO TRA UOMINI/DONNE E PER TIPO DI CONTRATTO NEL MERCATO DEL LAVORO	ALLEGATO N.4 (Non disponibile)
ORARIO DI LAVORO	ALLEGATO N.5 (Non disponibile)
DIFFERENZE SALARIALI DI GENERE	ALLEGATO N. 6 (Non disponibile)

8. DIFFERENZIALI PENSIONISTICI

PENSIONATI PER SESSO – ETA' – REDDITO DA PENSIONE – CESPITE PENSIONISTICO	ALLEGATO N.7
--	---------------------

ALLEGATO N.1**OCCUPAZIONE PER SETTORE (anno 2007)**

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE %	UOMINI %
AGRICOLTURA	32 662	118 532	151 194	22%	78%
INDUSTRIA	236 743	241 976	478 719	49%	51%
SERVIZI	226 454	515 557	742 011	31%	69%

Fonte: CNSS

ALLEGATO N. 7**PENSIONATI E PENSIONI IMPORTO ANNUO PER SESSO (anno 2007, settore privato)**

SESSO	PENSIONATI	%	IMPORTO COMPLESSIVO	%	IMPORTO MEDIO	NUMERO INDICE
UOMINI	183 167	88%	3 464 452 605	90%	18 914	102%
DONNE	25 960	12%	402 687 389	10%	15 512	84%
TOTALE	209 127	100%	3 867 139 994	100%	18 492	100%

Fonte: CNSS.

PENSIONATI (anno 2007)**Ripartizione percentuale per sesso – età – tipo di pensione**

Classi di età	Invalidità			Reversibile			Pensione			Totale		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
15-39	4,90	3,95	4,26	4,75	0,87	0,99				0,71	0,26	0,30
40-64	95,07	96,03	95,72	49,09	29,80	30,38	40,14	33,61	34,29	45,24	33,91	34,98
65-79	0,02	0,02	0,02	32,93	40,45	40,23	49,60	57,59	56,76	44,44	52,82	52,03
≥ 80				13,24	28,88	28,41	10,26	8,80	8,96	9,61	13,01	12,69
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: CNSS

