

# LE SCOMODE CIFRE DELL'ITALIA DELLE DONNE



CONSIGLIO NAZIONALE  
DEGLI ATTUARI



**Il Consiglio Nazionale degli attuari e Noi Rete Donne hanno organizzato due incontri di carattere seminariale, nell'ambito delle azioni volte alla diffusione delle informazioni sulle disparità di genere. L'obiettivo dell'iniziativa è quello di fornire una fotografia dell'occupazione, della sicurezza sul lavoro e delle pensioni con una panoramica sui dati più aggiornati del fenomeno e sulle prospettive.**

**INCONTRI  
ON LINE  
6 marzo 2023  
29 marzo 2023**



Questo Rapporto è stato realizzato grazie al contributo degli esperti che sono intervenuti nel corso delle due giornate seminariali “Le scomode cifre delle donne” svolte presso il Consiglio nazionale degli Attuari il 6 ed il 29 marzo 2023:

Adelina Brusco, Daniela Carlà, Giuliano Cazzola, Giuliana Coccia, Silvia D’Amario, Elsa Fornero, Elvira Goglia, Vito La Monaca, Antonietta Mundo, Paolo Pennesi, Giovanna Spatari, Tiziana Tafaro, Liana Verzicco.

*La redazione del volume è stata realizzata dal Gruppo di lavoro:*

*Adelina Brusco, Daniela Carlà, Giuliana Coccia, Silvia D’Amario, Elvira Goglia, Antonietta Mundo, Giovanna Spatari, Tiziana Tafaro, Liana Verzicco*

### **Noi Rete Donne**

Cofondatrice Daniela Carlà

### **Consiglio Nazionale degli Attuari**

Presidente Tiziana Tafaro

Il documento è stato redatto sulla base delle informazioni disponibili al 20 marzo 2023.

## **Indice**

### **Introduzione: Contare per contare**

- 1. Donne e sicurezza sul lavoro: i numeri degli infortuni e delle malattie professionali**
- 2. Donne e rischi professionali**
- 3. Le novità introdotte dalla direttiva n. 2023/970: la trasparenza retributiva quale mezzo per il conseguimento della parità di genere.**
- 4. Il punto sulla situazione del mercato del lavoro**
- 5. Il punto sulla situazione nel sistema pensionistico**
- 6. Donne e pensioni in Italia: il peso di una scarsa partecipazione al mercato del lavoro**

## Introduzione

Contare per contare è la direzione del nostro percorso condiviso, in cui intrecciamo l'obiettivo della democrazia paritaria, la potenza del femminismo dei dati, l'individuazione di percorsi trasparenti e di strumenti per politiche pubbliche frutto di decisioni informate e responsabili. Sono indispensabili sinergie e approfondimenti, linfa per la nostra peculiare rete densa di competenze. Contare per contare, riflettendo insieme e proponendo l'esito per la discussione in appuntamenti esterni.

Presentiamo qui i nostri due primi incontri pubblici e preannunciano il terzo, sulle differenze di genere nella sanità pubblica. Infatti, nel nostro percorso, elaborazioni e approfondimenti nella rete si intrecciano con un calendario di appuntamenti esterni ai quali annettiamo grande valore per la divulgazione e, soprattutto, per il coinvolgimento di decisori e di decisore. Vogliamo far emergere verità scomode, parlando attraverso i numeri, svelando la realtà - negli aspetti quantitativi e qualitativi - raccontando di intrecci e di connessioni. Nulla di stravagante e di originale, sono dati statistici conosciuti, di cui proponiamo una lettura coerente e sistematica scevra da omissioni, che consente un racconto privo di rimozioni e interruzioni. Ci interroghiamo anche sui metodi e sui criteri della statistica, perché non incorpori e non riproduca - anche inconsapevolmente - stereotipi dannosi all'analisi dei fatti e alle proposte per intervenire, rimuovendo restrizioni e iniquità, contraddizioni e sperperi.

La situazione nel nostro Paese non genera ottimismo e, comunque, nel mondo il riequilibrio di genere non c'è. Non mancano però ragionevoli motivi di ottimismo, non ultimo il riconoscimento del premio Nobel per l'economia a Claudia Goldin "detective dei dati".

Il nostro intento, ambizioso ma realistico, è solo quello di fornire un modesto apporto, consapevoli della pluralità di attori istituzionali, sociali e scientifici necessari. Il valore aggiunto del nostro esercizio è nel connubio, riuscito, tra Noi rete donne e il Consiglio nazionale degli attuari e delle attuarie. Per dissipare i pregiudizi e i luoghi comuni, per assumere decisioni equilibrate, per dipanare il potenziale di innovazione (trasformando anche i luoghi e le modalità dell'esercizio dei poteri) non ci si può schiacciare sul presente. È necessario proiettarsi in un pensiero lungo, che si misuri con le trasformazioni, come le innovazioni tecnologiche, con le dilatazioni dello spazio e del tempo e le restrizioni derivanti da paure e da insidie vecchie e nuove. Le attuarie sono protagoniste naturali di una riflessione non azzardata ma che, al tempo stesso, non proietti i limiti della contingenza nel medio e nel lungo periodo. Ciò implica la conoscenza e l'utilizzo di alcune variabili per disegnare la realtà futura. Le attuarie insieme alle statistiche, hanno una professionalità irrinunciabile per individuare soluzioni efficaci, volte all'effettivo empowerment delle donne. È la loro vocazione naturale. Ecco dunque il perché, ancora una volta, "mettiamo la nostra faccia" nelle riflessioni che proponiamo, rafforzando le relazioni tra noi e il nostro modo di fare rete. L'obiettivo non è di fungere da testimonianza ma di incidere nelle scelte delle politiche pubbliche.

Ne abbiamo voluto parlare con l'attuale ministra del lavoro, Marina Calderone (abbiamo avuto un suo intervento in apertura), ma anche con l'ex ministra Elsa Fornero, che è una delle studiosse maggiormente autorevoli in materia. Abbiamo avuto il piacere di avere la partecipazione di Giuliano Cazzola, espertissimo nelle materie discusse, di Paolo Pennesi, che dirige l'Ispettorato nazionale del lavoro, e di altre personalità competenti, tra cui il direttore pensioni dell'Inps. Il nostro è, come sempre, un approccio interdisciplinare, che mette in campo professionalità e mestieri differenti, competenze giuridiche, statistiche, di medicina del lavoro. Abbiamo inteso evidenziare la necessità della trasparenza nella disponibilità e nell'utilizzo dei dati. Siamo fortemente convinte del nesso tra trasparenza e democrazia paritaria, poco indagato - o almeno poco esplicitato - ma sicuramente decisivo. Abbiamo scelto di ragionare a partire dai dati amministrativi disponibili, convinte che la connessione e sistematizzazione dei dati esistenti sarebbe già oggi completamente possibile.

Distorsive costose gelosie nella disponibilità dei dati inducono a sprechi irresponsabili e a danni nelle politiche pubbliche che continuano a generare - a fronte di conoscenze errate o parziali - discriminazioni. Il dialogo tra le banche dati delle amministrazioni e degli enti pubblici è già possibile, non occorrerebbe attendere costruzioni ulteriori, 3-I spa o altre soluzioni e meccanismi organizzativi: si può già operare. Partiamo, dunque dalle cifre. Scomode perché?

È sempre faticoso abbandonare vecchie soluzioni pigramente riproposte, scardinare le serie storiche dei dati ma soprattutto dei ragionamenti e dei comportamenti, insomma, non è comodo. Eppure, a fronte degli sconvolgimenti attuali - il covid, i cambiamenti climatici e nell'economia, le guerre - è irrinunciabile e non rinviabile operare delle scelte. Gli strumenti di conoscenza devono essere adeguatamente affinati anche per mettere in atto la strumentazione indispensabile correlata alle politiche di genere (bilancio di genere, valutazione di impatto).

I nostri due incontri sono stati davvero di grande interesse e sono affiorati tanti elementi di sicuro coinvolgimento. Invitiamo alla lettura e siamo pronte, noi di Noi in rete donne e del Consiglio nazionale degli attuari e delle attuarie, a promuovere ulteriori occasioni di dibattito per confrontarci con gli aspetti salienti rispetto alla condizione e al futuro delle donne italiane. Anche sul profilo della salute e della sicurezza non mancano le immersioni di fenomeni significativi. L'allungamento della vita lavorativa aumenta il rischio di infortuni e malattie professionali. Si sono incrementati gli eventi lesivi dai cinquant'anni in poi, ma ciò avviene per le donne in maniera più marcata. Altri fattori incidono significativamente per le lavoratrici, con particolare riferimento ai rischi psicosociali, alle violenze e aggressioni sul posto di lavoro, principalmente nel settore sanitario, alle molestie nel lavoro, tematica da approfondire. Il *gender pay gap* si riflette a tutti i livelli del mondo del lavoro e del sistema pensionistico, intriso del mancato utilizzo del potenziale occupazionale femminile nel nostro Paese e delle caratteristiche qualitative dell'occupazione femminile. Il più grande sperpero in Italia è nel mancato utilizzo della forza lavoro femminile, con un tasso di occupazione tra i più bassi nei paesi occidentali.

Non ci soffermiamo qui su quanto egregiamente illustrato nel seminario, vogliamo solo ricordare che la ministra Calderone ha espresso soddisfazione per la disponibilità di dati disaggregati per genere sugli infortuni sul lavoro, che riflettono le disparità della condizione lavorativa delle donne. Garantire la sicurezza in ogni luogo di lavoro è un obiettivo complesso che non può essere disgiunto dai percorsi educativi e di formazione; questo l'impegno del Ministero del lavoro anche con il "Tavolo sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che ha l'obiettivo di definire una strategia comune con le Associazioni datoriali e sindacali per affrontare, con le misure necessarie, l'emergenza degli incidenti sul lavoro. L'ex ministra Fornero ha sottolineato come il welfare italiano sia sbilanciato sulla parte finale della vita, ossia "sulle pensioni" che costituiscono la parte di spesa sociale più rilevante. È necessario che il welfare sia inquadrato nell'ambito del ciclo di vita, considerando anche il periodo dell'infanzia, dell'adolescenza e della vita giovane, fasi fondamentali per determinare il corso della vita e dove sono collocati i semi della diseguaglianza, che troppo spesso impediscono l'indipendenza economica delle donne.

Non è proprio vero che il lavoro delle donne sottrae lavoro agli uomini: dove il tasso di occupazione femminile è più alto è comparativamente più alto anche quello degli uomini. E non è vero neppure, lo sappiamo ma non riusciamo a farlo comprendere fino in fondo, che se le donne non lavorano fanno più figli: anche in questo caso è vero il contrario. Occorre incentivare la crescita e l'occupazione femminile, lo ripetiamo come un mantra. Non sono utili scelte risarcitorie, consolatorie e benevole riparatorie delle discriminazioni subite negli anni centrali per la vita lavorativa: è proprio così difficile da comprendere? La pantofola del paternalismo non potrà essere utilizzata a lungo. L'unica soluzione è il lavoro femminile, necessario per il sistema nel complesso e fonte di empowerment, strumento di potere per l'esercizio dell'autonomia della libertà. Nelle

pagine che seguono troverete spunti per una discussione che dovrà proseguire su questi e su altri aspetti, anche in sintonia con un quadro di riferimento volto accogliere i mutamenti nella vita individuale e collettiva che con il Bes si è ormai consolidato. Vi presentiamo, dunque, alcuni degli spunti utili per sviluppare il confronto su come contare per contare.

*Daniela Carlà*

*Tiziana Tafaro*

## 1. Donne e sicurezza sul lavoro: i numeri degli infortuni e delle malattie professionali

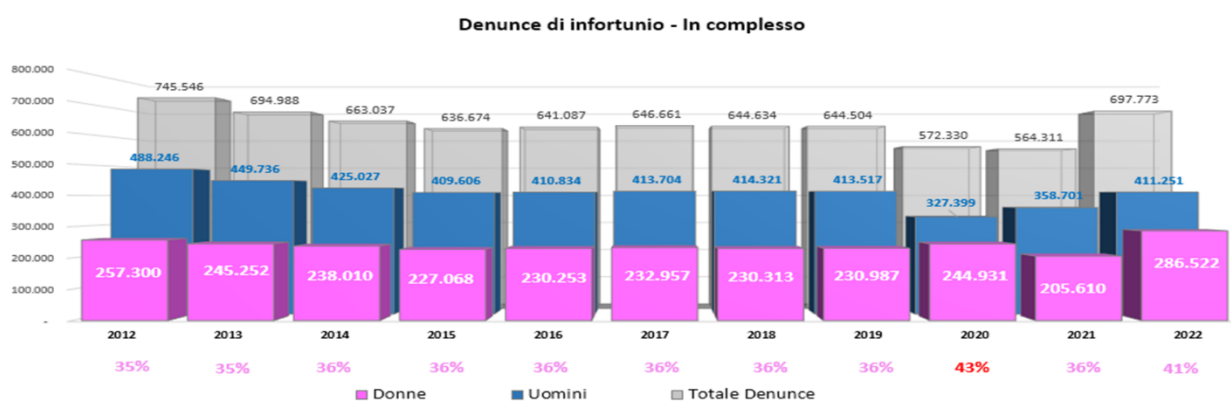
*Silvia D'Amario, Coordinatrice Generale Consulenza Statistico Attuariale – Inail*

*Adelina Brusco, Coordinatrice Centrale Consulenza Statistico Attuariale – Inail*

Nel corso degli ultimi decenni per le donne sono emersi nuovi fattori che si sono aggiunti ai rischi propri dell'attività svolta o dell'ambiente in cui operano, che si stanno rilevando determinanti sotto il profilo della salute e sicurezza. In primo luogo, l'invecchiamento della popolazione attiva. **L'allungamento della vita lavorativa** costituisce ormai un fenomeno che investe tutti i settori lavorativi e che **ha aumentato l'esposizione al rischio di infortuni e malattie professionali**. L'invecchiamento di per sé non è una malattia, ma una fase nella vita delle persone nella quale si verificano modificazioni fisiologiche e psicologiche che hanno ripercussioni rilevanti sull'attività lavorativa con risposte diverse da parte di uomini e donne, anche a parità di esposizione alla stessa fonte di rischio. Altri fattori, poi, incidono in maniera più marcata tra le lavoratrici, come i rischi psico-sociali, le violenze e aggressioni sul posto di lavoro, il tentativo di mantenere un equilibrio tra la dimensione professionale e quella familiare e, più recentemente, la pandemia da Covid-19.

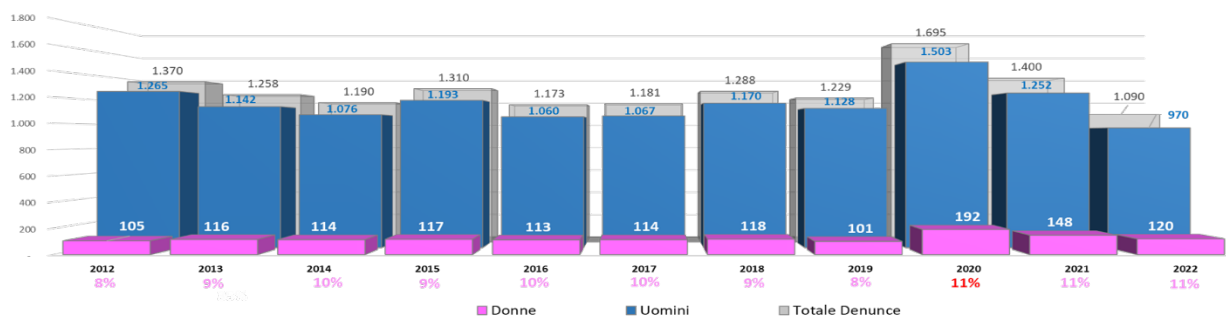
La lettura dei dati infortunistici conferma quella che è la disparità di genere presente sul fronte lavorativo, preponderanza maschile sul mercato del lavoro e presenza delle donne solo in certi ambiti, soprattutto terziario e pubblica amministrazione. La quota delle lavoratrici sul totale degli infortuni denunciati è stata mediamente negli ultimi dieci anni del 36%, se si esclude il picco del 43% nel 2020 causato dal Covid-19. Anche nel 2022 l'incidenza si posiziona su valori superiori al passato (41%), per la recrudescenza dei contagi in ambito professionale a carico delle donne. Gli oltre 205 mila infortuni sul lavoro femminili registrati nel 2021 rappresentano il valore più basso del decennio 2012-2021. Nell'anno 2022, ancora non consolidato, il numero delle denunce di infortunio è tornato a salire, sia per la componente femminile che per quella maschile. La ragione di tale aumento risiede nel fatto che nell'anno appena trascorso la maggiore contagiosità delle nuove varianti da Covid-19 è responsabile della metà dell'incremento infortunistico.

### Le denunce di infortunio sul lavoro all'Inail – periodo di avvenimento 2012-2022



La quota dei decessi femminili è stata mediamente fino al 2019 intorno al 9%, dal 2020 è salita all'11%. Il biennio 2020-2021 risente della letalità del virus, in particolare l'anno 2020. Il calo dei decessi femminili tra il 2021 e il 2022 è dovuto interamente alla riduzione della letalità delle nuove varianti che ha fatto crollare nell'ultimo anno i decessi per Covid-19.

Denunce di infortunio - Casi mortali



**Le infortunate sono tendenzialmente più anziane degli uomini:** il 63% circa ha meno di 50 anni, contro il 70% degli infortunati. Nella classe 50-64 anni le lavoratrici concentrano il 35% degli infortuni (28% gli uomini); mentre, tra gli over 64 anni, le lavoratrici rappresentano l'1,7% contro il 2,2% maschile. In aumento nell'ultimo quinquennio gli infortuni degli over 49enni, più marcato l'incremento per le donne (dal 34% del 2017 al 38% del 2021, con un picco del 41% nel 2020). Per i casi mortali la classe di età più interessata è quella tra i 50 e i 64 anni, con circa la metà dei casi, senza differenze di genere. Da rimarcare come per gli ultra 64enni la quota dei deceduti (9,6%) sia maggiore rispetto alle donne (7,5%).

Da rilevare come la quota degli infortuni in itinere sul totale degli infortuni dello stesso sesso è stata sempre più elevata per le donne rispetto agli uomini (21% nel quinquennio 2017-2021, contro il 12% dei maschi, valori condizionati dagli anni della pandemia in cui tali incidenze si sono ridotte per entrambi i sessi). Anche per i decessi denunciati in itinere, l'incidenza tra le lavoratrici è sempre stata più elevata: un decesso femminile su due, sia negli anni precedenti la pandemia che nel 2022, rapporto che per i maschi scende a uno su quattro (quote pari, rispettivamente, al 24% e al 15% nel biennio 2020-2021). Aggiungendo ai casi in itinere anche gli infortuni in occasione di lavoro con mezzo di trasporto coinvolto, gli infortuni delle donne "fuori azienda", quindi in strada, incidono tra il 2017 e il 2021 per il 22% e quasi il 50% dei loro decessi (per gli uomini le incidenze si fermano rispettivamente al 16% e al 39%). **La "strada", quindi, causa in proporzione più infortuni tra le donne che tra gli uomini.** Ciò è giustificato dal fatto che i modelli familiari-sociali vedono la donna particolarmente impegnata nel tentativo di mantenere un equilibrio tra la dimensione professionale e quella familiare con possibili ripercussioni sulla frequenza dei suoi spostamenti, sui tempi di recupero dalla stanchezza, in presenza poi, per alcune professionalità, come quelle sanitarie di turni lavorativi anche notturni. **I differenti ruoli sociali e i relativi carichi di lavoro possono quindi in qualche modo influenzare l'esposizione al rischio.**

In generale, l'incidenza degli infortuni delle lavoratrici è particolarmente elevata nel settore dei servizi domestici e familiari (colf e badanti), nella sanità e assistenza sociale, nel settore manifatturiero (in particolare, confezionamento di articoli di abbigliamento), nel commercio e nell'amministrazione pubblica, caratterizzati da un'alta componente occupazionale femminile.

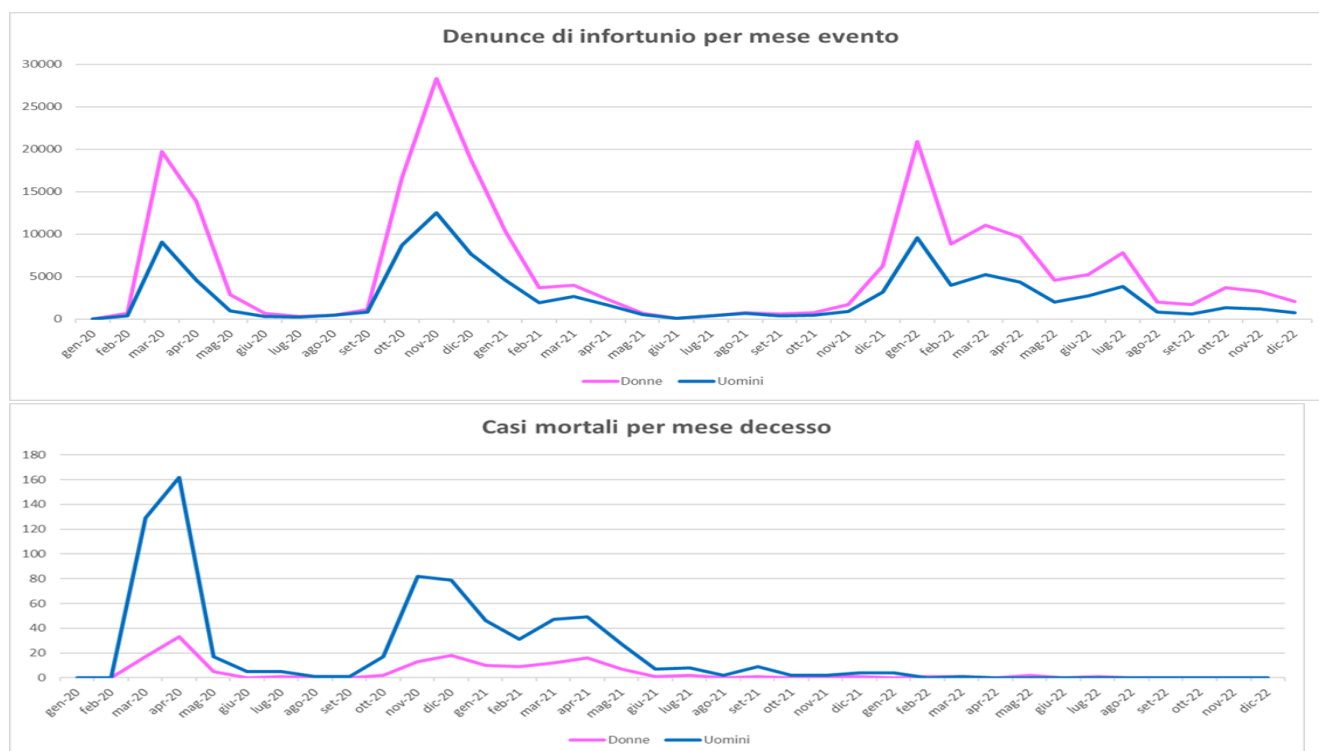
Tra le tante cause di infortunio vi sono le «violenze, aggressioni e minacce» (ad es. da pazienti o loro parenti nei confronti di sanitari, da studenti o parenti nei confronti di insegnanti, fino ai rapinatori in banca, uffici postali, ecc.). **Tra le lavoratrici vittime di aggressioni o violenze** (oltre il 3% di tutti



gli infortuni femminili riconosciuti nel quinquennio 2017-2021), **quasi il 60% svolge professioni sanitarie e assistenziali**, seguono (ma a distanza) le impiegate postali, le addette ai servizi di vigilanza e custodia, le addette alle vendite, il personale di pulizia, le insegnanti e specialiste dell'educazione-formazione.

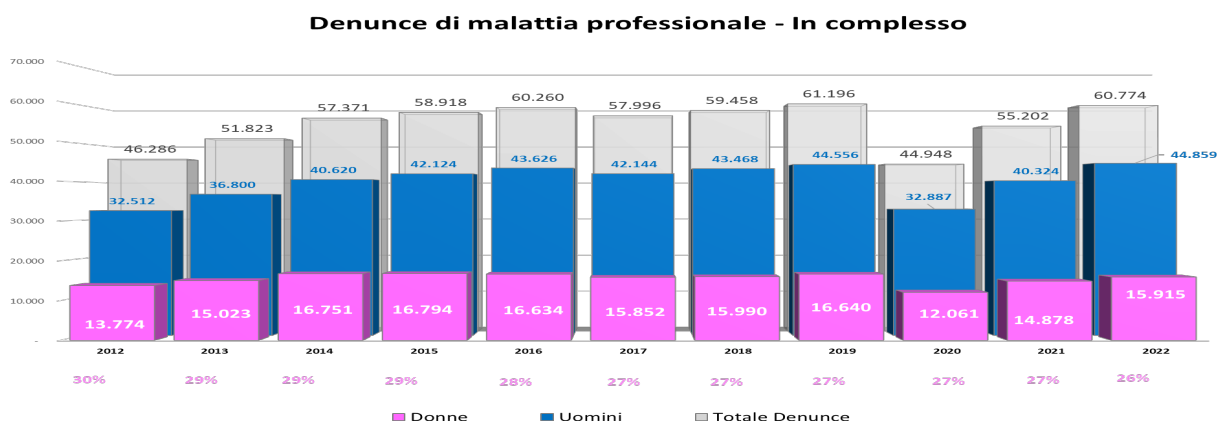
**Le lavoratrici sono le più colpite dai contagi professionali da Covid-19:** su 315.055 denunce di infortunio da Covid-19, pervenute all'Inail dall'inizio dell'epidemia alla data del 31 dicembre 2022, ben il 68% sono femminili. Il dato è in controtendenza rispetto a quanto si osserva nelle denunce di infortunio sul lavoro in complesso, che coinvolgono molto di più gli uomini delle donne. La spiegazione è da ricercare nella prevalenza di donne in settori produttivi con contagio più frequente e diffuso, in particolare l'ambito socio-sanitario e le molte attività che vi gravitano attorno, come la pulizia degli ambienti, nonché in professioni contraddistinte dal contatto prolungato con gli utenti, tipico delle addette alle vendite o delle operatrici allo sportello. Per i casi mortali, degli 891 denunciati, solo il 17% sono femminili.

### Le denunce di infortunio sul lavoro da Covid-19: periodo gennaio 2020-dicembre 2022



Se le malattie professionali denunciate dalle donne sono numericamente inferiori a quelle maschili (meno di 1/3), **i disturbi psichici-comportamentali** (per la maggior parte disturbi dell'adattamento e post-traumatico da stress), benché con numeri molto contenuti per entrambi i generi, **sono le uniche malattie denunciate dalle donne che superano, seppur di poco, quelle maschili.**

## Le denunce di malattia professionale all'Inail – periodo di protocollazione 2012-2022



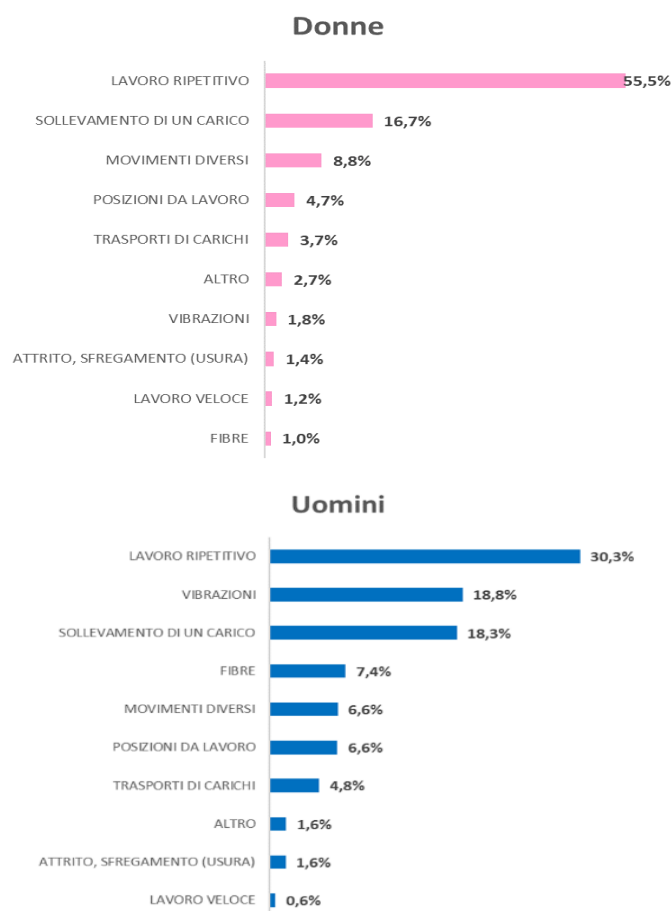
Il 72% delle malattie professionali riconosciute alle donne riguardano l'apparato muscolo scheletrico e sono concentrate nelle Attività manifatturiere, nella Sanità e nel Commercio.

### Il tipo di malattie riconosciute (media quinquennio 2017-2021)

Settore ICD-10	Donne	Uomini
Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo (M00-M99)	72,3%	67,6%
Malattie del sistema nervoso (G00-G99)	23,3%	11,7%
Tumori (C00-D48)	1,2%	5,2%
Malattie del sistema respiratorio (J00-J99)	1,2%	4,7%
Malattie della cute e del tessuto sottocutaneo (L00-L99)	1,1%	0,7%
Malattie dell'orecchio e dell'apofisi mastoide (H60-H95)	0,5%	9,7%
Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99)	0,3%	0,1%
Malattie del sistema circolatorio (I00-I99)	0,1%	0,2%
Altre	0,0%	0,1%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tra le prime cause: i movimenti irregolari e ripetuti (lavoro ripetitivo), il sollevamento di carichi pesanti, i movimenti (alzare le braccia, movimenti sbilanciati su una sola parte del corpo, ecc.). Per gli uomini, tra le prime cause dopo il lavoro ripetitivo seguono: le vibrazioni (da rumore, vibrazioni trasmesse al corpo intero o sistema mano/braccio per l'uso di attrezzature e macchine da lavoro) e le fibre (quasi esclusivamente da amianto).

## Le malattie riconosciute per principali agenti causali (media quinquennio 2017-2021)



Analogamente agli infortuni, si osserva un progressivo invecchiamento e un aumento delle malattie professionali nelle classi dai 50 anni in su (dal 72% del 2017 al 79% del 2021). Nelle over 49enni, aumenta sia l'incidenza delle muscolo scheletriche che le malattie riconosciute di lunga latenza come i tumori, mentre diminuiscono quelle della cute. Il 4% delle malattie asbesto-correlate riconosciute (1.500 i lavoratori affetti annualmente) riguarda le donne, per le quali i postumi sono più severi (69% le decedute, contro il 45% per il complesso dei riconoscimenti del 2017).

### Le malattie professionali nella fascia «50 anni e oltre» (media quinquennio 2017-2021)

Malattie professionali riconosciute per settore ICD-10	Donne	Uomini
Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo (M00-M99)	73,6%	65,6%
Malattie del sistema nervoso (G00-G99)	22,6%	11,3%
Tumori (C00-D48)	1,5%	6,3%
Malattie del sistema respiratorio (J00-J99)	1,0%	5,4%
Malattie dell'orecchio e dell'apofisi mastoide (H60-H95)	0,5%	10,5%
Malattie della cute e del tessuto sottocutaneo (L00-L99)	0,5%	0,5%
Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99)	0,2%	0,1%
Altre	0,1%	0,3%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## 2. Donne e rischi professionali

Giovanna Spatari, *Presidente SIML*

La banca dati INAIL è una fonte preziosa di dati che ci consente di valutare l'evoluzione degli infortuni e delle malattie professionali nel nostro paese a partire dagli anni 1960 e fino ai nostri giorni:

La puntuale fotografia di quanto avviene in Italia consente a tutte le figure professionali che si occupano di salute e sicurezza di ragionare sulle più opportune strategie di prevenzione.

I dati ISTAT confermano che esiste una realtà sfavorevole all'occupazione femminile, almeno nel nostro Paese. Nonostante il tasso di occupazione sia costantemente in aumento e le donne, a fatica, stiano conquistando anche professioni considerate storicamente di appannaggio maschile, permangono alcune aspetti da considerare. che attengono al tema della segregazione orizzontale, in quanto le donne sono soprattutto impiegate in sanità e assistenza sociale, industria manifatturiera (tessile e alimentare e) amministrazione pubblica e commercio, cioè in settori comportanti attività ripetitive, di introduzione dati, di movimentazione di pazienti, contatti con i loro familiari, di contatto con il pubblico in generale.

È quindi la **differenza nella tipologia di infortunio risente delle variabili determinate dal diverso impiego nei vari settori.**

Esaminando i dati relativi agli infortuni, quelli occorsi alle donne rappresentano circa un terzo degli infortuni in generale. **Tuttavia, il dato degli infortuni in itinere è in controtendenza in quanto le donne sono più interessate** rispetto agli uomini. Volendo analizzare le cause che determinano il dato, si potrebbero considerare: la doppia presenza nei ruoli con necessità di coniugare, la gestione di casa, famiglia con il lavoro, ma anche il maggiore impiego in settori professionali caratterizzati da lavoro a turni e notturno (sanità) che comportano ridotto numero di ore di sonno, alterazioni del ritmo circadiano, con ricadute in termini di incidentistica stradale, come dimostrato anche dai dati presenti in letteratura (Giliberti et al, 2016).

Per quanto riguarda poi **l'età compresa tra 50 e 64 anni**, ritengo che il dato sia significativo perché è questa la **fase della vita in cui danno segno di sé determinate situazioni acuite dal lavoro**, considerato che la vita di una donna si caratterizza molto più che quella dell'uomo da un succedersi di diverse fasi. Una di queste è la fase della menopausa, durante la quale condizioni cliniche associate alle specifiche variazioni ormonali rendono la donna più suscettibile a una serie di condizioni, senza considerare poi che questa età coincide con il potenziamento del ruolo di caregiver, soprattutto rivolto ad anziani e non a bambini.

Questo aspetto contribuisce fortemente al determinismo di patologie psicosomatiche o come le chiamiamo più genericamente da **stress lavoro-correlate**. Lo stress in questo frangente **contribuisce a sua volta all'incremento del rischio di infortuni**

Interessante il dato relativo a «**violenze, aggressioni e minacce**» **che si inquadra nell'ambito delle aggressioni in operatori della sanità** in generale che è un fenomeno in crescita purtroppo e che riguarda soprattutto il sesso femminile. Sia perché negli anni abbiamo assistito a una progressiva femminilizzazione delle carriere dell'area della sanità, sia perché comunque le donne sono più esposte alla violenza in questo specifico settore. In genere l'aggressione avviene da parte di terzi, soprattutto utenti dei servizi sanitari. Fattori predisponenti sono rappresentati dal lavoro in condizioni di solitudine, in luoghi isolati, durante le ore notturne come è tipico dell'attività in guardia medica che

rappresenta l'esempio più drammatico perché comunque la prestazione va sempre e comunque espletata dall'operatrice, anche in condizioni di prevedibile pericolo, per dovere morale e per evitare di incorrere nei reati di interruzione di pubblico servizio o di omissione di atti d'ufficio.

Anche le **denunce di malattia professionale che riguardano le donne sono numericamente inferiori a quelle maschili (meno di 1/3)**. Di queste, la maggior parte è riferita all'ambito del settore servizi (commercio, trasporti, sanità). E **sono prevalenti quelle a carico del sistema osteomuscolare**: le più frequenti sono rappresentate dalle lombalgie, dalla sindrome del tunnel carpale e dalle patologie articolari dell'arto superiore. Sono connesse a fattori di rischio quali la Movimentazione Manuale dei Carichi o la necessità di lavorare in maniera non ergonomica, (sollevamento braccia, movimenti sbilanciati)

I disturbi psichici-comportamentali (per la maggior parte disturbi dell'adattamento e post-traumatico da stress), benché con numeri molto contenuti per entrambi i generi, sono le uniche malattie denunciate dalle donne che superano, seppur di poco, quelle maschili

Ampiamente studiato in anni recenti è l'aspetto del rischio correlato allo stress: le donne sono soggette più facilmente a molestie sessuali, morali e discriminazioni, hanno necessità di conciliazione delle esigenze lavorative e familiari, sono più spesso impiegate in mansioni subordinate e attività stressanti, hanno difficoltà a mantenere il posto di lavoro durante e dopo la gravidanza e tutto ciò può incidere sul determinismo di sindromi psicosomatiche e disturbi psichici.

Occorre poi considerare alcune variabili affatto trascurabili, la più importante delle quali è rappresentata dal **carico familiare che rimane soprattutto alle donne**, in quanto esiste una asimmetria nella distribuzione dei carichi domestici all'interno della coppia. Sono le donne che si occupano delle attività di cura della casa e di accudimento (caregiver) dei pochi bambini e dei molti anziani presenti all'interno della famiglia. Esiste quindi una **condizione di esposizione multipla ai pericoli propri dell'ambito domestico e di quello lavorativo**.

La peculiarità di genere non riguarda solo gli aspetti commentati, ma anche **il rapporto salute/ambiente di lavoro**. Infatti per troppo tempo il lavoratore è stato considerato un soggetto neutro (di sesso maschile), per cui in tutti gli ambiti propri della sicurezza sul lavoro, dalla valutazione dei rischi, dalla prevenzione, alla promozione della salute non è stato considerato l'approccio di genere.

Eppure le differenze tra sessi sotto il profilo antropometrico, fisiologico, fisiopatologico e la relazione alla tossico-cinetica verso alcuni agenti chimici condizionano una diversa predisposizione ad ammalarsi di uomini e donne esposti allo stesso fattore di rischio. Solo del tutto recentemente, analogamente a quanto succede in altre discipline, si inizia a considerare questa variabile anche in medicina del lavoro.

Sono trascorsi quindici anni dall'**entrata in vigore del D.lgs. 81/08 che all'articolo 28, definisce l'obbligo di effettuare la valutazione di tutti i rischi compresi quelli connessi alle differenze di genere**, ma di fatto una attività sistematica in questo senso non è ancora realizzata. È necessario che il processo valutativo vada indirizzato verso misure differenziate e valutazioni dei dati in maniera disaggregata per sesso. È stato sperimentato un applicativo dall'Università di Pisa (medici del lavoro, biologi, sociologi, giuslavoristi) con la collaborazione e il supporto iniziale dell'INAIL (sede regionale Toscana) che ha elaborato un **modello di auto-valutazione del grado di appropriatezza dell'adozione del parametro genere nel processo di VR**. Il modello prevede 35 item investigativi che analizzano diversi aspetti che possono essere condizionati dalle differenze di genere inerenti

specifiche aree di interesse (dalla formazione, agli aspetti prettamente tecnici, alla conciliazione). L'applicativo restituisce una valutazione sintetica qualitativa, individuando i punti critici del processo, proponendo misure correttive. Il processo richiede la collaborazione di tutte le figure professionali della prevenzione tra cui i medici del lavoro che si occupano anche della tutela della salute delle singole lavoratrici, attraverso le attività di sorveglianza sanitaria. **Il ruolo del medico competente diventa centrale**, quale osservatore privilegiato di donne, spesso sane o che ritengono di essere sane. Infatti le visite mediche sono periodiche (generalmente annuali) e accompagnano le persone durante tutto l'arco temporale della vita professionale, che per la donna più che per l'uomo è scandita da fasi critiche (periodo della fertilità, gravidanza, menopausa). Nella fattispecie quindi, stante l'obbligatorietà dei controlli sanitari che avvengono durante l'orario di lavoro, così come disposto dal D.lgs. 81/08, il medico competente può essere l'unico sanitario che visita le donne, che generalmente sono molto attente alle condizioni di salute dei propri congiunti tendendo a trascurare le proprie.

Attraverso questo strumento può proteggerle dai rischi lavorativi, valutare quelli extra lavorativi, soprattutto legati alle attività di cura, effettuare attività di promozione della salute e valutarne l'efficacia nel tempo, concorrere alla identificazione precoce di eventuali situazioni di molestie fisiche e/o morali, promuovere altre attività di sensibilizzazione ad esempio alla cultura della prevenzione (attività di promozione degli screening, ma anche correzione dei fattori di rischio coinvolti nelle malattie croniche, che per le donne sono più invalidanti che per gli uomini), che si estende ben oltre gli intenti originari dello stesso Legislatore.

L'applicazione sistematica dell'ottica di genere negli ambiti di salute e sicurezza per l'identificazione di misure collettive e individuali può essere affrontata solo con la collaborazione di tutte le figure che a vario titolo si occupano di prevenzione all'interno dell'azienda, primo tra tutti il datore di lavoro, che esercita i poteri decisionali e di spesa. In queste dinamiche **un ruolo non secondario può essere svolto dai Comitati Unici di Garanzia**, che vanno coinvolti.

La SIML da anni si impegna a **garanzia della sicurezza delle donne legata al binomio salute e lavoro**, fermamente convinta che bisogna agire sulle variabili umane e di sistema, con la finalità di fornire il mondo del lavoro dei mezzi conoscitivi, culturali e tecnici adeguati ad una ottica di genere.

### **3. Le novità introdotte dalla direttiva n. 2023/970: la trasparenza retributiva quale mezzo per il conseguimento della parità di genere.**

*Paolo Pennesi, Direttore Ispettorato Nazionale del Lavoro*

Il 17 maggio 2023 è stata pubblicata sulla GUUE la **direttiva n. 2023/970**, adottata congiuntamente dal Parlamento e dal Consiglio, al fine di rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso **la trasparenza retributiva**.

Il diritto alla parità di retribuzione è, in verità, già sancito dall'articolo 157 TFUE e dalla direttiva 2006/54/CE. L'attuazione e l'applicazione del principio di parità però, si sono sempre rivelate difficili proprio a causa di un **difetto di trasparenza retributiva**, che ha, di fatto, sempre costituito un ostacolo per la presentazione di un ricorso da parte delle vittime di discriminazione.

All'interno dell'Unione, le donne guadagnano in media **il 13% in meno** rispetto ai colleghi uomini. Sebbene questa differenza sia imputabile ad una serie di fattori, quali gli stereotipi di genere, il persistere del “soffitto di cristallo” e del “pavimento appiccicoso”, la sovra rappresentazione delle donne che svolgono lavori a bassa retribuzione nel settore dei servizi, la diseguale condivisione delle responsabilità di assistenza, **la discriminazione retributiva è riconosciuta come uno dei principali ostacoli al conseguimento della parità di retribuzione in base al genere**.

Il *Gender Pay Gap* espone le donne a un maggiore rischio di povertà e contribuisce al divario pensionistico dell'Unione, che nel 2018 si attestava intorno al 30%.

La pandemia da COVID 19 ha, inoltre, accentuato le disegualianze in parola, avendo avuto un impatto negativo sproporzionato sulle donne: la maggiore perdita di lavoro si è, infatti, concentrata in settori a bassa retribuzione a prevalenza femminile.

La direttiva n. 2023/970 andrà recepita entro il 7 giugno 2026 e dispone che, a partire dal 7 giugno 2027, i datori di lavoro con più di 250 dipendenti dovranno riferire, annualmente, all'autorità nazionale competente, in merito al divario retributivo di genere esistente all'interno della propria organizzazione.

I datori di lavoro che hanno, invece, tra i 150 e i 249 lavoratori forniranno tali informazioni, entro il 7 giugno 2027, e successivamente ogni tre anni, mentre quelli che hanno tra i 100 e i 149 lavoratori dovranno rendere tali informazioni entro il 7 giugno 2031 e, successivamente, ogni tre anni. Saranno esonerati dall'obbligo dichiarativo in parola i datori di lavoro con meno di 100 dipendenti.

Gli ispettorati del lavoro e gli organismi per la parità avranno il diritto di chiedere chiarimenti e dettagli ulteriori in merito a qualsiasi dato fornito, comprese spiegazioni su eventuali differenze retributive di genere.

Se dalla relazione dovesse emergere un divario retributivo superiore al **5%**, non giustificabile sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere e il datore di lavoro non dovesse procedere alla correzione di tale differenza immotivata entro sei mesi dalla comunicazione delle informazioni, i datori di lavoro saranno tenuti ad agire svolgendo **una valutazione congiunta delle retribuzioni** in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, valutazione che, a richiesta, dovrà essere messa a disposizione anche degli ispettorati del lavoro e dell'organismo per la parità.

I lavoratori in forza ma anche i candidati ad un impiego godranno di un vero e proprio diritto di informazione in merito al divario retributivo di genere esistente all'interno dell'organizzazione del proprio datore di lavoro, potendo richiedere informazioni in merito ai livelli retributivi medi per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

La direttiva prevede, peraltro, che i lavoratori e le lavoratrici vittime di discriminazione retributiva basata sul genere possano ottenere un risarcimento, compreso il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura.

Oltre al risarcimento, le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali potranno emettere, conformemente al diritto nazionale, su richiesta della parte ricorrente e a spese del convenuto, un provvedimento che ponga fine alla violazione o un provvedimento che assicuri l'effettiva tutela dei diritti o gli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Qualora il convenuto non si conformi a un provvedimento emesso dall'autorità giudiziaria, sarà possibile l'ingiunzione di pagamento di una pena pecuniaria, suscettibile di essere reiterata, al fine di garantirne l'esecuzione.

Opererà, infine, un'inversione dell'onere probatorio in sede giudiziale, essendo attribuito al datore di lavoro l'onere di provare di non aver commesso alcuna discriminazione, qualora quest'ultima si possa presumere dal mancato rispetto degli obblighi di trasparenza retributiva stabiliti dalla direttiva.

È, inoltre, prevista l'applicazione di sanzioni quali ammende basate sul fatturato lordo annuo del datore di lavoro o sulla sua massa salariale totale, con attenzione ad eventuali fattori aggravanti o attenuanti, come la combinazione della discriminazione di genere con altre forme di discriminazione. Ulteriori sanzioni specifiche potrebbero essere la revoca di benefici pubblici o l'esclusione temporanea dal riconoscimento di incentivi finanziari o dalla partecipazione a gare d'appalto pubbliche.

### **La parità di genere e il ruolo dell'INL**

Garantire pari opportunità nel mercato del lavoro significa, in omaggio al principio costituzionale di eguaglianza (artt. 3 e 37) combattere ogni forma di discriminazione basata sul genere con specifico riferimento alle discriminazioni professionali e retributive.

Già nel 2016 l'Agenda ONU 2030, che tra le altre cose ha tra i suoi obiettivi quello di eliminare le leggi che legittimano differenze fra cittadini, ha collocato al n.5 la Gender Equality tra i 33 goals per lo Sviluppo Sostenibile.

Tale principio impone che il datore di lavoro non possa attuare discriminazioni, oltre che per ragioni legate a razza, religione, orientamento politico, anche per ragioni legate al sesso.

È, tuttavia, innegabile che le donne, ancora oggi, subiscono atti di discriminazione nel mondo del lavoro riscontrabili principalmente nel momento dell'accesso al lavoro, delle progressioni di carriera nonché al rientro dopo il congedo per maternità.

Tanto premesso, l'INL cerca da sempre di prevenire e contrastare le forme di discriminazione dirette e indirette attraverso: a) **una corretta informazione dei lavoratori** sui loro diritti e doveri promuovendo iniziative finalizzate alla tutela della legalità con specifici eventi divulgativi sui fenomeni di discriminazione sui luoghi di lavoro, con il coinvolgimento delle Consigliere di parità, rilevando e diffondendo le buone prassi e le misure di intervento adottate, nell'ambito delle rispettive competenze, anche in attuazione del **Protocollo d'intesa tra l'INL e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità** del 9 giugno 2023; b) **la risoluzione delle controversie attraverso la conciliazione delle parti (art. 410 c.p.c.)**. In particolare, l'Ispettorato invita la parte a rivolgersi alla Consigliera di Parità, per essere assistita, fornendo le relative informazioni in merito e valuta se sussistono le condizioni per risolvere il contenzioso tra le parti, formulando un'ipotesi conciliativa; c) **la verifica in ordine alle condizioni per il rilascio dei provvedimenti di interdizione anticipata e post partum**. Anche in questa fase possono emergere fattispecie discriminatorie. Può accadere che il datore di lavoro addirittura non trasmetta la domanda perché non ritiene che la gravidanza o il puerperio giustificino l'assenza dal lavoro o il mutamento delle mansioni a cui è adibita la dipendente. In tali casi la lavoratrice può richiedere direttamente di provvedere all'Ufficio, che potrà operare anche attraverso i propri ispettori; d) **la verifica delle dimissioni** della lavoratrice analizzando la genuinità dell'intenzione delle lavoratrici per evitare che le dimissioni celino una ipotesi



discriminatoria. Laddove venga accertata la discriminazione, l'INL invita la parte a rivolgersi alla Consigliera di Parità e/o all'Ispettore di turno per una eventuale denuncia. L'Ispettorato può anche non procedere alla convalida delle dimissioni, laddove ritenga che la parte abbia maturato questa decisione perché ignara delle tutele esistenti o perché costretta dal proprio datore, valutando congiuntamente con essa il percorso più appropriato da seguire; e) **il rilievo di discriminazioni nel corso dell'accertamento ispettivo** che può essere promosso dai lavoratori o direttamente dalla Consigliera di Parità (15 D.lgs. 198/2006) e l'eventuale applicazione di sanzioni amministrative ai sensi dell'art. 41 comma 2 del D.lgs. n. 198/2006 e L. n. 689/1981 e/o accertare illeciti penali inviando, in quest'ultimo caso, comunicazione di reato alla competente Autorità Giudiziaria ai sensi dell'art. 347 c.p.p.. In tale prospettiva, particolare attenzione deve essere rivolta all'analisi del rapporto previsto dall'art. 46 del D.lgs. n. 198/2006.

Merita, infine, ricordare che l'INL tutela concretamente ogni anno molte lavoratrici avverso le discriminazioni di genere e, nonostante le criticità degli ultimi anni legate alla pandemia da COVID-19 nel 2020 sono stati registrati 309 interventi a tutela delle donne, nel 2021 gli interventi sono stati 245 e da ultimo nel 2022 si sono avuti 202 interventi.

### **La valutazione dei rischi e la parità di genere**

Una particolare attenzione merita anche l'analisi della tutela del lavoro femminile e dei rischi specifici legati al genere.

Tenuto conto delle integrazioni relative alla disciplina sulla valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 del D.lgs. n. 81/2008, superando una visione di tutela del lavoro femminile circoscritta principalmente al periodo di gravidanza<sup>1</sup>, in materia di valutazione dei rischi, come elemento di novità è stata registrata la necessità di dedicare particolare attenzione, accanto ai rischi connessi allo stress lavoro correlato, all'età, alla provenienza da altri Paesi, ai rischi relativi alle differenze di genere sia dal punto di vista fisico che dal punto di vista psico-sociale.

Tale impostazione recepisce l'attuale orientamento europeo volto a perseguire il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'abbattimento degli stereotipi di genere anche attraverso la considerazione specifica delle pari opportunità fra uomo e donna e del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro (cfr. art 19 direttiva 2006/54/CE).

E invero, il D.lgs. 81/2008, al fine di tutelare la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, impone di effettuare una valutazione del rischio che tenga conto della "specificità femminile" soprattutto per gli aspetti collegati alla fertilità e alla salute generale della donna.

In altri termini, i fattori di rischio devono essere valutati con specifico riferimento al genere in considerazione alle diversità morfologiche e biologiche del lavoratore.

---

<sup>1</sup> A tale proposito si ricorda che la normativa di riferimento è contenuta nel D. Lgs. n. 151/01 che all'art. 7 vieta al datore di lavoro di adibire al trasporto, al sollevamento di pesi e ai lavori sotterranei di carattere minerario, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto, nonché le lavoratrici che abbiano ricevuto in adozione o in affidamento un bambino fino al compimento di 7 mesi di età. Ex art. 8 è previsto il divieto di esporre le donne a radiazioni ionizzanti. Durante il periodo di gravidanza, le appartenenti alla Polizia di Stato non possono essere adibite a lavoro operativo. Il personale militare femminile durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino non può svolgere incarichi faticosi, pericolosi ed insalubri. È fatto espresso divieto al datore di lavoro di adibire a qualsiasi attività lavorativa le donne durante il periodo di astensione obbligatoria. L'art. 7 disciplina alcuni obblighi del datore di lavoro che impiega lavoratrici in lavori pericolosi o usuranti. L'art.11 specifica gli obblighi, in materia di sicurezza del datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze lavoratrici madri ed in particolare impone l'obbligo di specifica valutazione del rischio per lavoratrici in stato di gravidanza ed in allattamento come "gruppo di lavoratori esposti a particolari rischi". Effettuata la valutazione dei rischi, nell'ipotesi in cui emerga un rischio per la lavoratrice il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie per eliminare il rischio modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

In particolare, la valutazione dei rischi dovrà considerare che: a) **l'esposizione agli agenti chimici** può avere effetti diversi tra uomini e donne: il corpo delle donne, infatti, ha una maggiore percentuale di grasso (è più a rischio rispetto all'esposizione alle sostanze bioaccumulative) ed il loro organismo presenta dei processi ormonali diversi che fanno sì che sia diversa anche la risposta all'esposizione a determinate sostanze; b) **la movimentazione dei carichi** deve tener conto delle diversità morfologiche esistenti tra i lavoratori; c) **l'esposizione alle vibrazioni meccaniche** può causare alcuni effetti nocivi sull'apparato riproduttivo femminile, disturbi del ciclo mestruale, processi infiammatori e anomalie del parto; d) **l'esposizione al rumore** può ridurre la crescita del feto, comportare danni all'udito del feto e aumentare il rischio di morte fetale anteparto; e) la forza muscolare e la statura sono normalmente diverse tra uomini e donne e, dunque, nella progettazione degli ambienti di lavoro e dei piani di utilizzo dei macchinari occorre tenere presenti i principi di ergonomia nonché considerare le controindicazioni legate all'esposizione degli agenti endocrini, che possono essere causa o concausa dell'endometriosi; f) i ritmi di lavoro, il lavoro fisicamente faticoso, lo stress professionale nonché l'esposizione a ormoni ed agenti alcalinizzanti, idrocarburi alogenati, organofosfati, metalli pesanti (piombo, mercurio e cadmio), rumori ambientali, condizioni di lavoro caratterizzate da temperature calde o gelide e a solventi pericolosi (benzene, stirene, disolfuro di carbonio e formaldeide, stirene, xilene, toluene, tricloroetilene e tetracloroetilene) possono influire sulla regolarità del ciclo mestruale e sulla fertilità della donna oltre che aumentare il rischio di sviluppare tumori alla mammella; g) **lo stress da lavoro correlato** deve considerare il rischio di discriminazioni nell'attribuzione di mansioni e di qualifiche, nel trattamento retributivo, nella progressione di carriera, nella partecipazione a corsi di formazione, della mancata conciliazione dei tempi di lavoro e di cura (flessibilità nell'orario di entrata ed uscita, concessione di forme di part-time, telelavoro, etc.); la mancata collocazione delle lavoratrici nella stessa unità produttiva e nelle mansioni da ultimo svolte o in mansioni equivalenti al rientro dai congedi di maternità e parentali.

### **Gli incentivi a sostegno della parità di genere**

Come noto, il D.lgs. n. 198/2006, al fine di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, ha introdotto da un lato il già citato obbligo di redigere **un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (Cfr. art. 46)** e dall'altro **un sistema di premialità per le imprese virtuose che otterranno la certificazione della parità di genere (Cfr. art. 46 bis).**

Quest'ultima ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con decreto del 29 aprile 2022, ha individuato i parametri per il suo conseguimento richiamando sul punto la prassi UNI/PDR 125:2022 pubblicata il 16 marzo 2022 dall'Ente italiano di Normazione (UNI).

In particolare, le linee guida hanno individuato gli indicatori (KPI) per le organizzazioni aziendali che consentono di misurare il livello complessivo della parità di genere raggiunto dalle organizzazioni aziendali sulla base di sei aree di valutazione (cultura e strategia; governance; processi HR, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere e tutela della genitorialità - conciliazione vita-lavoro). Secondo le linee guida per consentire l'accesso alla certificazione è necessario raggiungere uno score minimo del 60%.

Quanto alle premialità concesse alle organizzazioni aziendali in possesso della certificazione della parità di genere, è stato previsto un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per l'anno 2023 nonché il riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi

europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti (Cfr. art. 5 commi 2 e 3 della legge nr. 162/2021)

Infine, con l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici, le amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei loro avvisi, un maggiore punteggio legato al possesso della certificazione di genere (art. 108 comma 7 D.L. 36/2023) e prevedono una diminuzione della garanzia del 20%, cumulabile con tutte le altre riduzioni previste dalla legge (art. 106, comma 8 D.L. 36/2023).

## 4. Il punto della situazione del mercato del lavoro

Giuliana Coccia, esperta ASviS

Liana Verzicco, esperta del mercato del lavoro, già Istat

### 4.1 Le dinamiche del mercato del lavoro femminile, confronti con l'Europa.

Nonostante la graduale e continua emancipazione delle donne in tutti i paesi dell'Unione europea, che pure negli anni ha attivato diverse politiche e strategie volte a ridurre le differenze di genere in ambito lavorativo, i divari non sono affatto scomparsi e siamo ancora lontani da una partecipazione paritaria al mondo del lavoro. **Nell'Unione europea risulta occupato, in media, l'80% della popolazione maschile di 20-64 anni, contro il 69,3% di quella femminile; tra uomini e donne si registra quindi un differenziale pari a 10,7 punti percentuali. In Italia il divario e di genere è ancora più marcato (19,7 p.p.) e si colloca al penultimo posto della graduatoria europea, appena sopra la Grecia che registra un gap di genere di 21 punti percentuali.**

Storicamente, **il tasso di occupazione femminile in Italia è sempre stato basso**: verso la fine degli anni settanta appena un terzo delle donne lavorava. Da allora ad oggi, come conseguenza della crescente emancipazione femminile dai tradizionali stereotipi che assegnavano alle donne prevalentemente compiti di cura e di gestione familiare e soprattutto grazie all'elevato livello di istruzione raggiunto, dalle nuove generazioni, il tasso di occupazione delle donne tra i 20 e i 64 anni è via via aumentato fino a raggiungere, nel 2022, il 55% (74,7% quello maschile). Nonostante i risultati raggiunti, tuttavia, **è ancora uno dei tassi più bassi in Europa: oltre 14 punti percentuali in meno rispetto alla media europea** e oltre 18 punti rispetto alle economie più avanzate d'Europa.

Da alcuni decenni le donne costituiscono una parte rilevante del capitale intellettuale del paese: studiano di più e spesso hanno risultati scolastici migliori dei loro coetanei maschi e ormai risultano più istruite degli uomini. Ciononostante, quelle che lavorano sono ancora poche, spesso hanno **contratti part-time** e sono impiegate in settori caratterizzati da **basse retribuzioni**, come i servizi pubblici e il terziario non avanzato. In molti casi, inoltre, le lavoratrici sono poco valorizzate sul posto di lavoro e faticano a trovare spazio nelle posizioni apicali, quelle meglio retribuite. Queste condizioni di relativo svantaggio non solo limitano la disponibilità di reddito delle donne che lavorano ma, nel tempo, sono destinate a tradursi in una **pensione più bassa**.

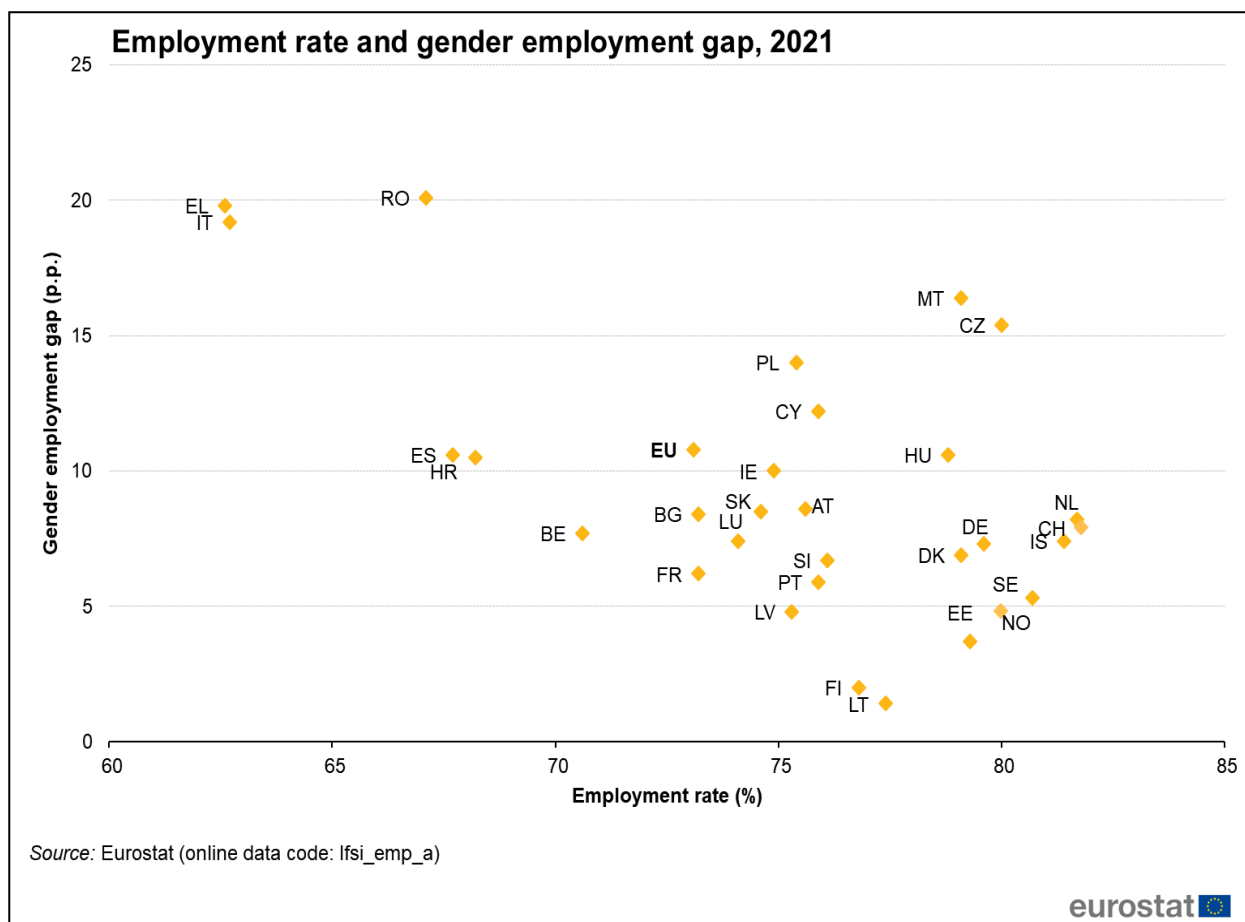
#### Più istruite ma ancora poco occupate

In Italia, il divario di genere nell'istruzione è ormai a favore delle donne: **le italiane sono più istruite degli uomini**. Nella classe di età 25-64 anni, il 65,7% delle donne possiede almeno un diploma, rispetto al 60,3% degli uomini e soprattutto il 23,5% delle donne è laureato, mentre solo il 17,1% degli uomini possiede un titolo universitario. Questo divario si amplifica ulteriormente nelle generazioni più giovani, quelle di età compresa tra i 25 e i 34 anni: più di una giovane donna su tre possiede un titolo terziario (il 35,5%) mentre tra gli uomini la corrispondente quota è circa uno su quattro (il 23,1%). Le differenze di genere a favore delle donne (oltre 12 punti percentuali) sono in costante aumento e risultano più pronunciate rispetto alla media dell'Unione Europea a 27 (dove il divario tra donne e uomini è di 11 punti percentuali).

**Il vantaggio in termini di istruzione, tuttavia, non si traduce in un'analoga posizione vantaggiosa nel mondo del lavoro**. Considerando sempre la generazione più giovane, appartenente alla classe di età 25-34 anni, nel 2022 il gap di genere è aumentato: sono quasi 18 i punti percentuali di differenza tra il tasso di occupazione femminile (57%) e quello maschile (74,9%).

Nonostante siano in possesso di titoli di studio elevati, inoltre, le donne incontrano maggiori difficoltà a trovare un lavoro adeguato al titolo di studio conseguito e **spesso risultano “sovraistruite”**.<sup>2</sup>

E’ da notare che il divario nei ritorni occupazionali a sfavore delle donne non dipende solo dalla scelta dei corsi di studio (anche se ancora oggi le donne sono più presenti nei percorsi formativi che non garantiscono soddisfacenti ritorni occupazionali). Per quanto riguarda le laureate STEM, ad esempio, il divario di genere rimane elevato anche tra chi ha conseguito il titolo nella stessa macro-area disciplinare: il tasso di occupazione femminile sia per l’area “scienze e matematica” sia per l’area “informatica, ingegneria e architettura” è inferiore a quello maschile di 10 punti.



### Italiane ancora poco “attive”

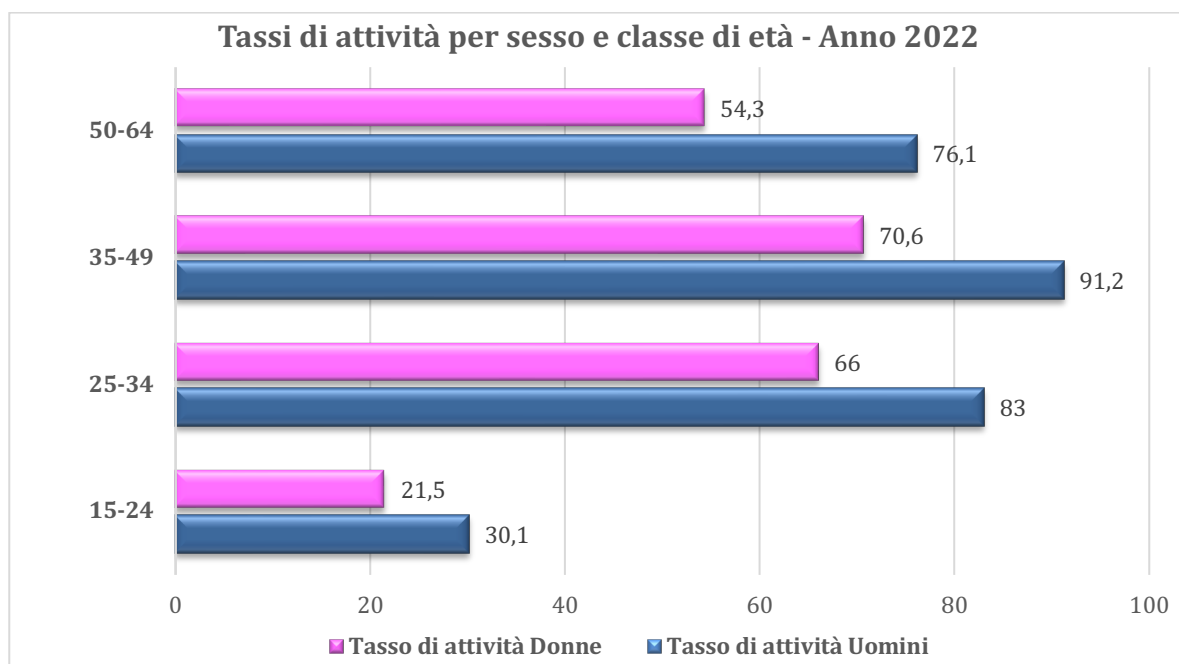
Il tasso di disoccupazione femminile italiano (9,4%) è uno dei più alti in Europa (il tasso medio in UE è 6,5%) e il differenziale di genere è pari a 2 punti percentuali a favore degli uomini. Questi indicatori segnalano una evidente maggiore difficoltà delle donne a trovare lavoro ma non tanto da “spiegare” i differenziali che si registrano nell’occupazione. Analizzando le dinamiche interne al mercato del lavoro italiano, le differenze di genere e la distanza dagli altri Paesi europei si evidenziano a partire dal tasso di attività, che misura il livello della partecipazione al mercato del lavoro della popolazione residente (occupati e disoccupati in cerca di lavoro).

<sup>2</sup> Con il termine “sovraistruzione” ci si riferisce alla mancata corrispondenza tra le caratteristiche dell’occupato (con particolare riferimento al titolo di studio posseduto) e quelle della professione svolta.

Storicamente **il tasso di attività femminile è sempre stato molto basso nel nostro paese** e, nonostante il crescente processo di emancipazione delle donne nella società, la partecipazione femminile al mondo del lavoro è ancora di molto inferiore a quella degli uomini. Negli ultimi decenni il tasso di attività femminile è via via aumentato, anche se in modo diseguale per area territoriale, età e livello di istruzione, di oltre 9 punti percentuali, passando dal 47,1% del 2001 al 56,4 del 2022.

Analizzando i dati più in dettaglio, si rileva che la forza trainante di questa crescita sono state le donne di età pari o superiore ai 50 anni (in larga misura per effetto delle recenti riforme delle pensioni), mentre tra le donne più giovani (tra i 25 e i 34 anni) che vivono un periodo cruciale del loro ciclo di vita, quello in cui si concludono gli studi, si inizia a lavorare e si costruisce il proprio nucleo familiare, la partecipazione al mercato del lavoro è rimasta costante al 66 per cento, uno dei tassi più bassi in Europa per questa fascia d'età.

Nonostante i progressi registrati, si è ridotto solo parzialmente il **differenziale di genere nella partecipazione al mercato del lavoro che nel 2002 è pari a 18,2 punti percentuali**, vale a dire circa due punti percentuali in meno rispetto a 10 anni fa.

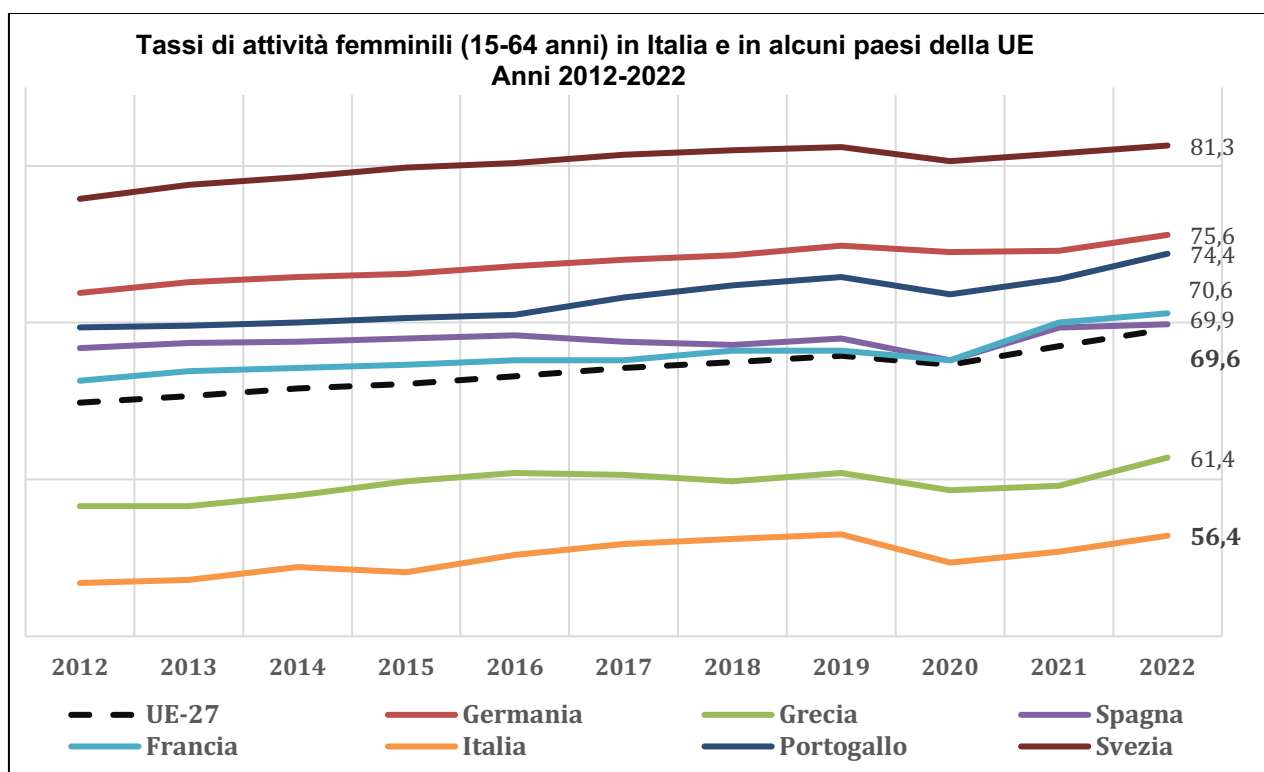


Fonte: ISTAT

Il differenziale di genere più forte si rileva nelle classi di età più adulte (gli over 50) mentre risulta più contenuto tra le classi più giovani, dove le nuove generazioni di donne manifestano una maggiore propensione a far parte del mondo del lavoro: mentre nella classe di età 50-64 il gap tra uomini e donne è pari a 26,5 punti percentuali, nella classe 25-34 si riduce a 18 punti percentuali.

La crescita del tasso di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, inoltre, non sembra procedere ad un ritmo sufficiente per ridurre il divario con le donne degli altri paesi europei, dato che continuano a essere il fanalino di coda delle classifiche della UE. **Nel 2022, il tasso di attività delle donne italiane (56,4%) risulta infatti inferiore di 13,5 punti percentuali alla media europea (pari al 69,6%)**, ancora al di sotto di quel 60 per cento che era stato indicato dall'Agenda di Lisbona come obiettivo da raggiungere entro il 2010.

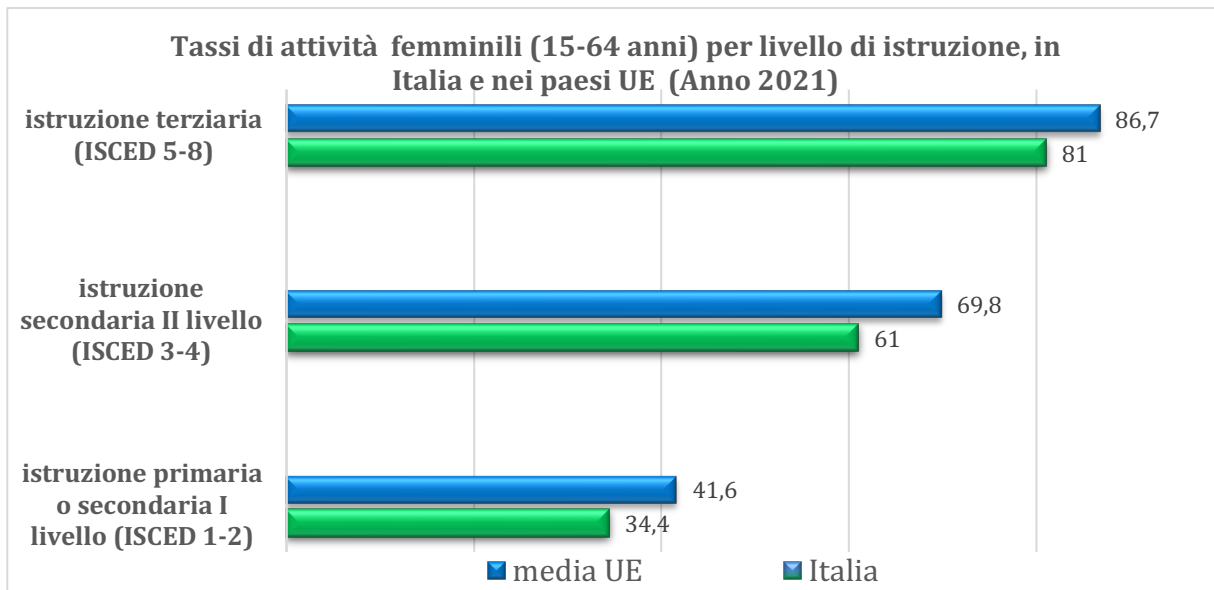
Se confrontato con i tassi che si registrano nei paesi europei più sviluppati, quelli che hanno un sistema economico e sociale più simile al nostro, il divario si presenta ancora più marcato: il tasso di attività femminile italiano è distante 24,9 punti percentuali da quello della Svezia, 19,2 punti dalla Germania e anche inferiore di 18 punti rispetto al Portogallo.



Fonte: EUROSTAT

In quasi tutti i Paesi europei, i tassi di attività variano in base al livello di istruzione, in quanto le persone con un livello di istruzione più elevato hanno una maggiore propensione ad entrare nel mercato del lavoro, avendo maggiori probabilità di trovare un'occupazione rispetto alle forze di lavoro meno qualificate. Il maggiore investimento fatto dalle donne italiane nell'istruzione negli ultimi decenni, pur avendo certamente sostenuto l'aumento del tasso di attività, non è stato tuttavia sufficiente per allineare la partecipazione femminile alla media europea (come richiesto dall'Agenda Europea 2020).

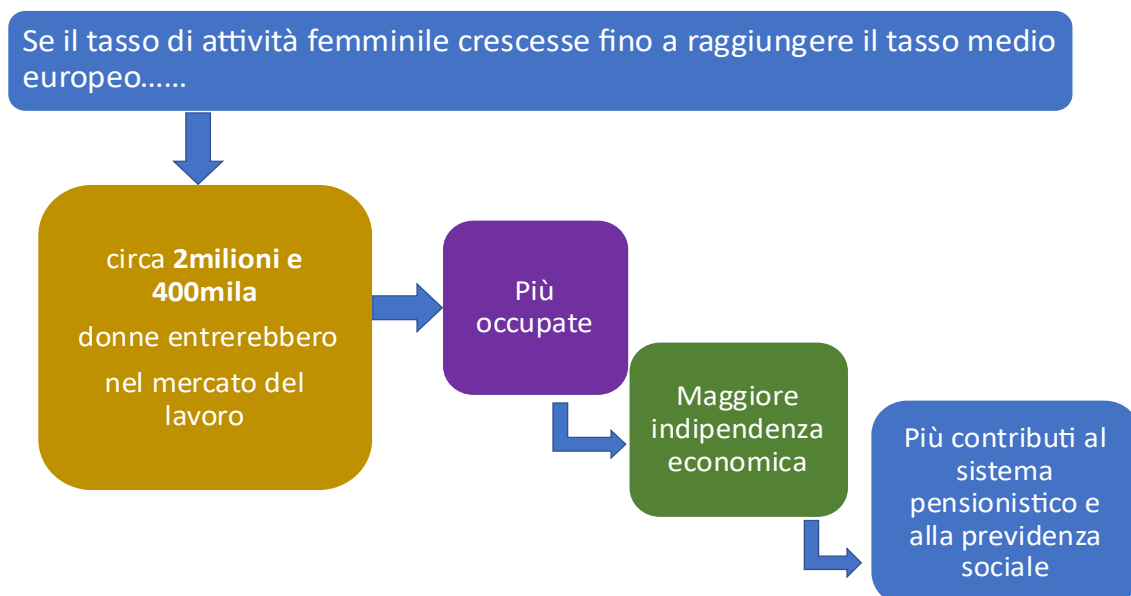
Anche a parità di livello di istruzione, infatti, il tasso di attività delle donne risulta sempre inferiore alla media europea: tra le diplomate il differenziale è pari a 8,8 punti percentuali rispetto alla media Ue, mentre tra chi possiede un titolo di livello terziario (laureate o equivalenti) il gap con il dato medio europeo, pur riducendosi rispetto al passato, è pari a 5,7 punti.



Fonte: EUROSTAT

Un paese che vuole crescere e svilupparsi seguendo le dinamiche delle economie più avanzate non può sostenere a lungo una partecipazione femminile al mercato del lavoro così bassa. Favorire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro non è solo una questione di equità, ma anche un fattore essenziale per la crescita economica del paese, che non può rinunciare all'apporto di tutte le risorse umane disponibili nella società.

Le cause strutturali che tengono lontane le donne dal lavoro sono ormai note: minori opportunità di trovare un lavoro stabile e a tempo pieno, retribuzioni più basse, minori opportunità di accedere a posizioni manageriali o dirigenziali ma anche la scarsità di strutture di welfare che sostengano le donne che si fanno carico del lavoro familiare e di cura. Occorre quindi intervenire con azioni specifiche per eliminare gli ostacoli che limitano la partecipazione delle donne italiane nel mondo del lavoro, garantendo l'uguaglianza di opportunità di inserimento nel lavoro e di carriera attraverso politiche di occupabilità, pari opportunità e di sostegno alla **conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro**.

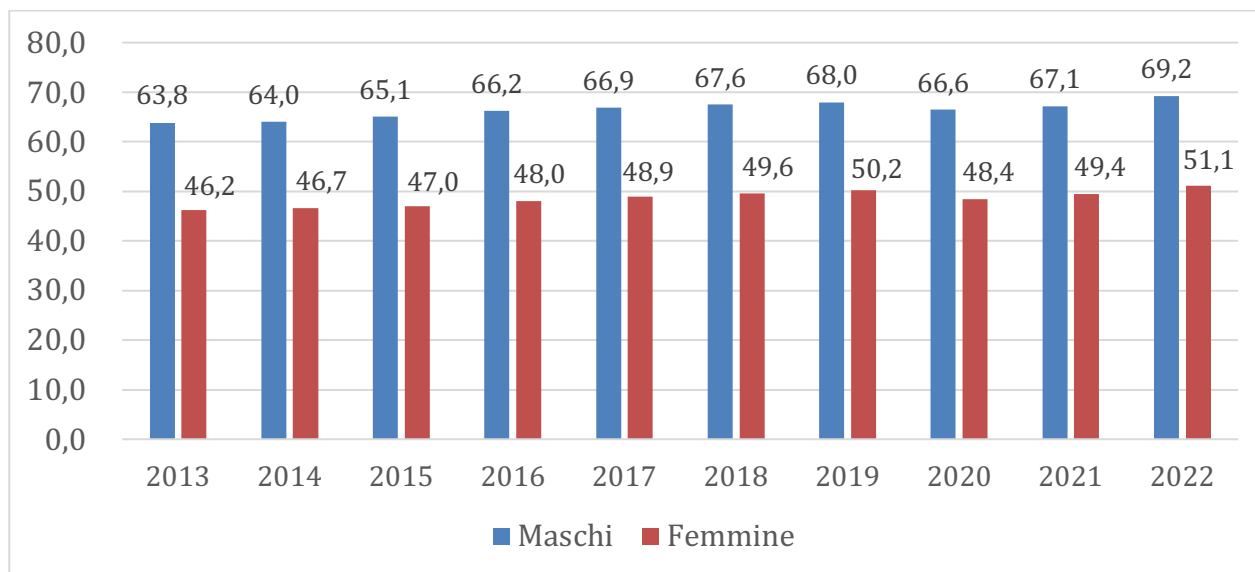




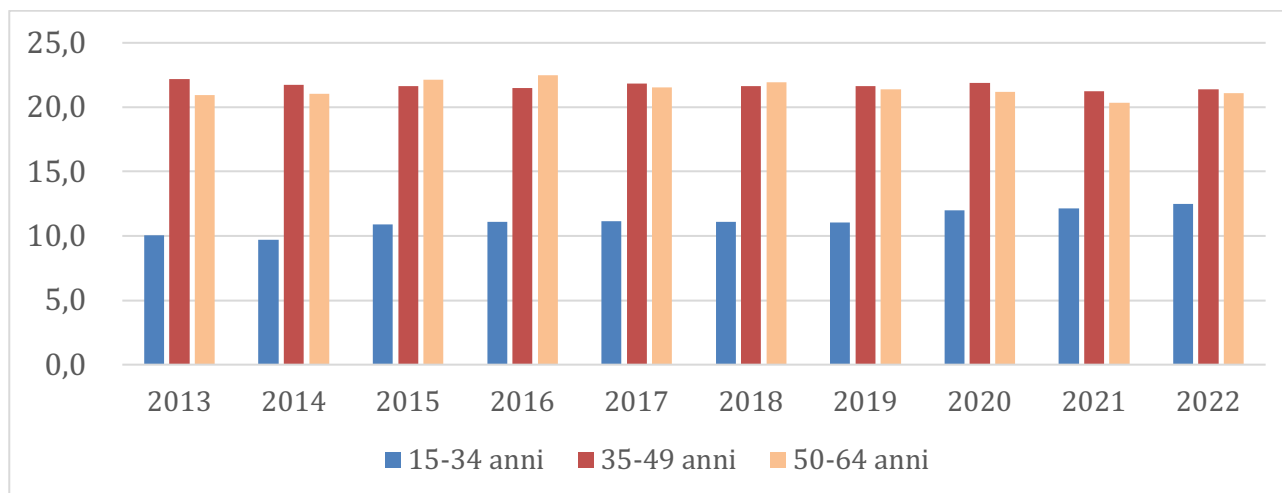
## 4.2 Il mercato del lavoro femminile in Italia

La dinamica del mercato del lavoro mostra negli ultimi dieci anni un lieve aumento del tasso di occupazione sia per gli uomini che per le donne in età 15-64. Nel 2020, lo scoppio della crisi indotta dal COVID-19 ha mostrato tutta la fragilità del sistema Paese e del mercato del lavoro, con un netto calo dei tassi di occupazione. I buoni risultati conseguiti nel biennio 2021-2022 **non allineano il mercato del lavoro italiano agli obiettivi europei**: la situazione del nostro Paese rimane seria, soprattutto rispetto all'occupazione giovanile e femminile, nonché ai fortissimi divari territoriali a scapito del Mezzogiorno.

### Tasso di occupazione in età 15-64 anni per genere (valori percentuali)

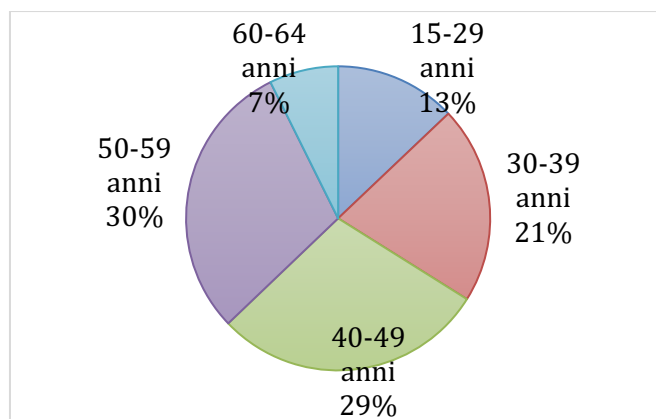


### Gap tra tasso di occupazione maschile e femminile per classi di età (punti percentuali)



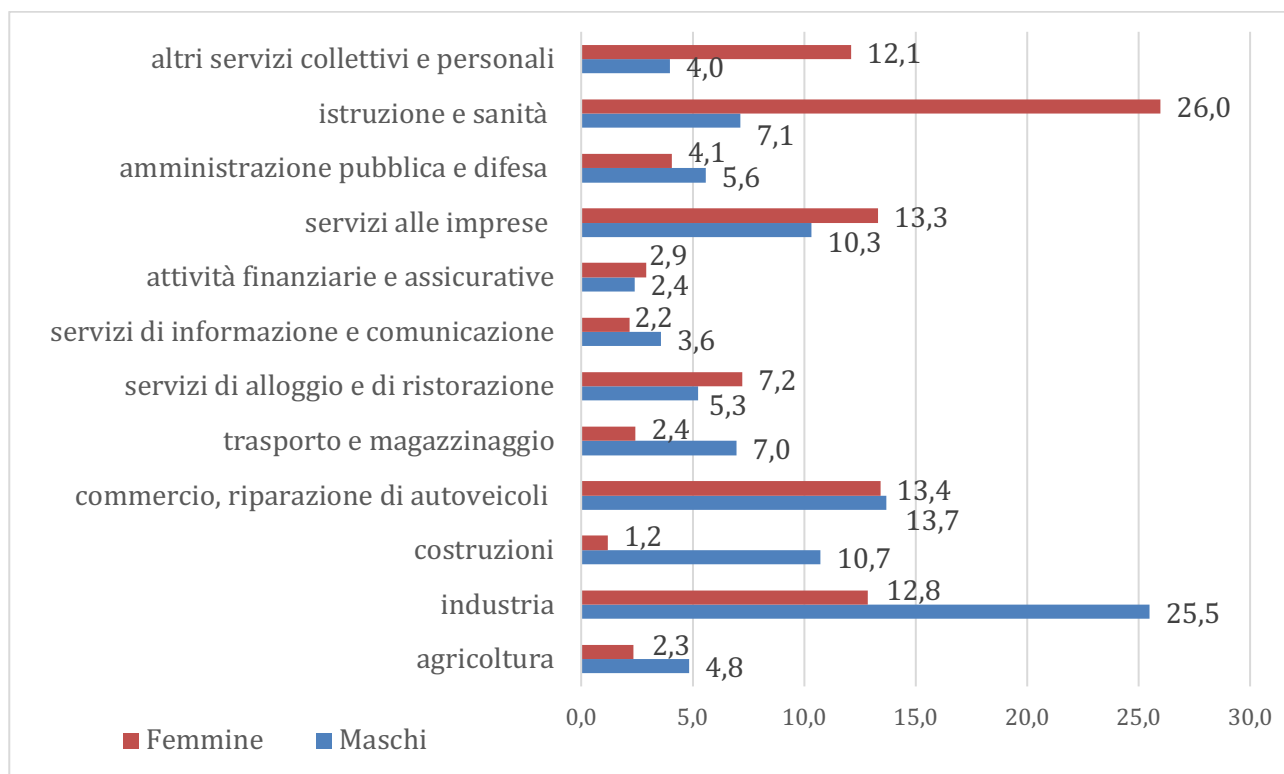
Rispetto alle disparità di genere si osserva come la **differenza tra il tasso di occupazione maschile e femminile sia rimasta pressoché costante nel tempo**, pari a 18 punti percentuali, con un peggioramento nella classe di età 15-34 anni (da 10 a 12,5 punti percentuali) nonostante gli incentivi per l'occupazione delle giovani donne al mercato del lavoro.

## Donne occupate per età – Anno 2022



Focalizzando l'attenzione sul 2022, le donne occupate sono 9,528 milioni, per il 59% in età superiore ai 40 anni. L'84,5% delle occupate ha un lavoro dipendente (rispetto al 76,1% degli occupati). La precarietà del lavoro riguarda maggiormente le donne: infatti **il 15,5% ha un contratto a tempo determinato** (rispetto al 12,0% dei lavoratori maschi).

## Occupati per settore economico e sesso – Anno 2022 (valori percentuali)

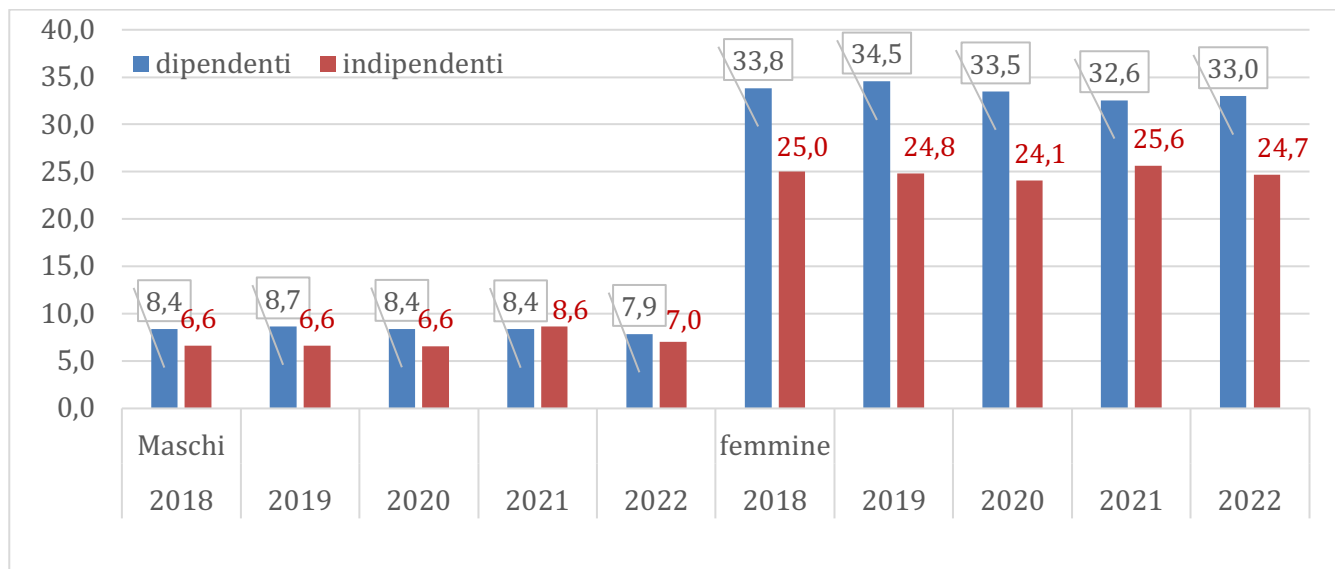


Rispetto al settore di attività economica, le **donne trovano lavoro maggiormente nel settore dei servizi**, soprattutto nei settori istruzione e sanità, dove si concentra il 26% delle occupate.

Differenze di genere si riscontrano anche nella qualità del lavoro: **oltre il 33 delle lavoratrici dipendenti ha un contratto part-time**, che nelle classi giovanili (15-34 anni) è spesso involontario. Per le donne adulte, spesso schiacciate tra carichi di cura dei figli e nipoti e l'impegno per i genitori

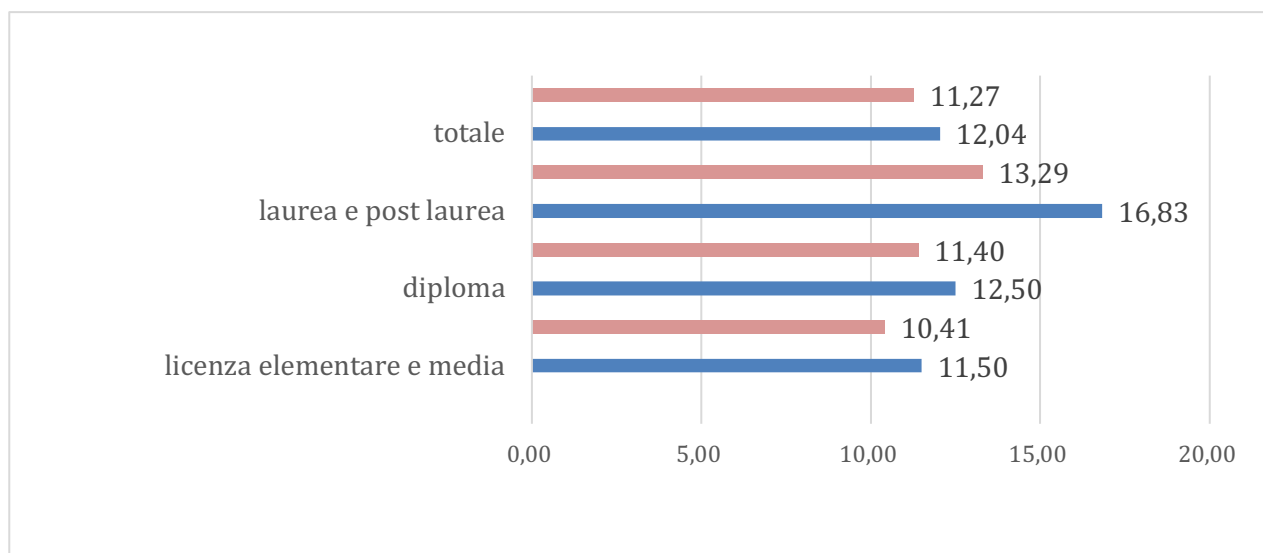
anziani non autosufficienti, la questione del **work life balance** è cruciale. La volontà di voler avere un lavoro a tempo pieno, con un corrispondente reddito che consenta la possibilità di autonomia economica rimane, ancora oggi, un'utopia per molte donne.

### L'occupazione part-time per genere (valori percentuali)



La **retribuzione lorda oraria mediana** erogata ai dipendenti delle imprese private mette in evidenza un **gap negativo per le lavoratrici**. La composizione occupazionale ha impatto anche dal punto di vista retributivo: le lavoratrici costituiscono la maggioranza tra le impiegate, rappresentando invece la minoranza tra le operaie e tra i ruoli manageriali, anche se negli ultimi anni si è rilevata una grande crescita della presenza femminile.

### Gap retribuzione oraria lorda erogata per titolo di studio e sesso (valori in euro) – Anno 2020



Il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e tasso di occupazione di quelle senza figli nella stessa fascia d'età è un indicatore indiretto che permette di valutare la difficoltà delle donne a conciliare il lavoro con l'organizzazione familiare, soprattutto in presenza di figli piccoli. Nel 2021, il **tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli di età inferiore ai 6 anni** è pari a **53,9%** mentre quello delle **donne della stessa età senza figli** è di **73,9%**. Il rapporto tra numeratore e denominatore è pari al 73%, in peggioramento di -1,2 punti

percentuali rispetto al 2020, risultato determinato prevalentemente dall'aumento del numero di donne occupate senza figli.

Dopo aver illustrato lo stock della forza lavoro in Italia, appare interessante analizzare il **flusso dei contratti di lavoro dipendente e parasubordinato** in tutti i settori economici (compresa la Pubblica Amministrazione), che coinvolgono anche lavoratori stranieri presenti, seppure solo temporaneamente, in Italia, forniti dal **Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie** del Ministero del lavoro.

Il numero complessivo di **attivazioni di contratti di lavoro dipendente e parasubordinato supera ogni trimestre i 3 milioni di unità**, di cui oltre il 46% riguarda le lavoratrici, complessivamente nell'anno 2021 sono stati attivati oltre 11 milioni e 300 mila contratti, di cui oltre 5,15 milioni hanno riguardato le donne.

Le prospettive d'impiego femminile sono fortemente vincolate dalle dinamiche settoriali, sulle quali hanno influito sia la pandemia sia le misure di politica economica adottate negli ultimi anni

### Rapporti di lavoro attivati per settore di attività economica e sesso. 2019-2021

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	Composizione percentuale					
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	Maschi			Femmine		
Agricoltura	18,2	22,1	18,1	9,0	10,7	8,9
Industria in senso stretto	10,3	9,9	10,4	5,3	5,1	5,2
Costruzioni	9,3	10,3	10,8	0,5	0,6	0,7
Commercio e riparazioni	6,5	6,8	6,5	7,9	7,4	7,6
Alberghi e ristoranti	18,9	13,2	14,6	20,9	14,8	16,8
Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle impr..	16,1	15,5	15,7	14,5	13,4	13,4
P.A., istruzione e sanità	5,9	7,4	7,5	24,3	27,8	28,5
- di cui Istruzione	3,9	4,8	5,1	16,3	19,0	20,3
Attività svolte da famiglie e convivenze	0,8	2,2	1,2	6,3	10,3	7,1
Altri servizi pubblici, sociali e personali	14,0	12,6	15,3	11,3	10,0	12,0
<b>Totale (=100,0%)</b>	<b>6.408.422</b>	<b>5.247.190</b>	<b>6.149.090</b>	<b>5.409.646</b>	<b>4.359.358</b>	<b>5.135.501</b>

La minore presenza delle donne nell'industria e nei settori high-tech, e la loro concentrazione nel turismo e nei servizi alla persona, si riflette anche sulla tipologia di contratti offerti, più spesso temporanei: nelle attività di alloggio e ristorazione.

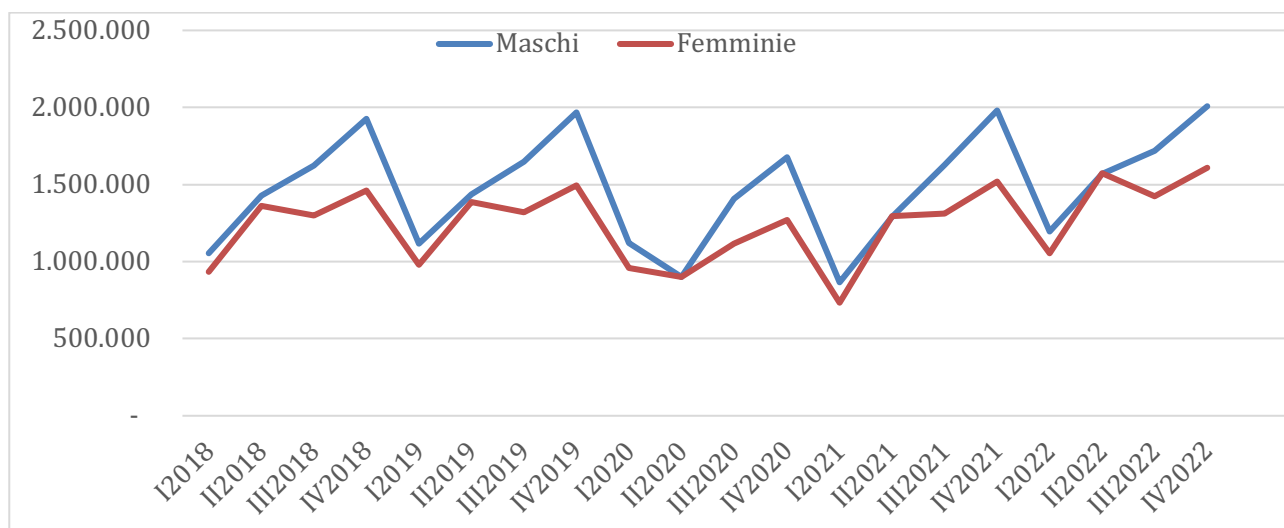
Permane pertanto **una più alta frammentarietà delle carriere femminili**: negli ultimi due anni le donne hanno occupato circa metà dei nuovi impieghi a termine, ma solo un terzo di quelli a tempo indeterminato.

Con riferimento alle tipologie contrattuali, il **Tempo Determinato si conferma, con il 67,2 % del totale, come contratto prevalente**, oggetto di più frequenti cessazioni, a fronte di una quota pari al 15,6% del Tempo Indeterminato.

### Rapporto di lavoro attivati per tipo di contratto e sesso.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Composizione percentuale					
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	Maschi			Femmine		
Tempo Indeterminato	15,1	15,1	14,1	15,4	18,6	15,6
Tempo Determinato	69,3	70,7	70,3	66,6	65,4	67,2
Apprendistato	3,7	3,2	3,6	3,1	2,6	2,9
Contratti di Collaborazione	2,4	2,6	2,3	4,4	4,7	4,3
Altro	9,6	8,4	9,6	10,5	8,8	10,1
<b>Totale (=100,0%)</b>	<b>6.408.422</b>	<b>5.247.190</b>	<b>6.149.090</b>	<b>5.409.646</b>	<b>4.359.358</b>	<b>5.135.501</b>

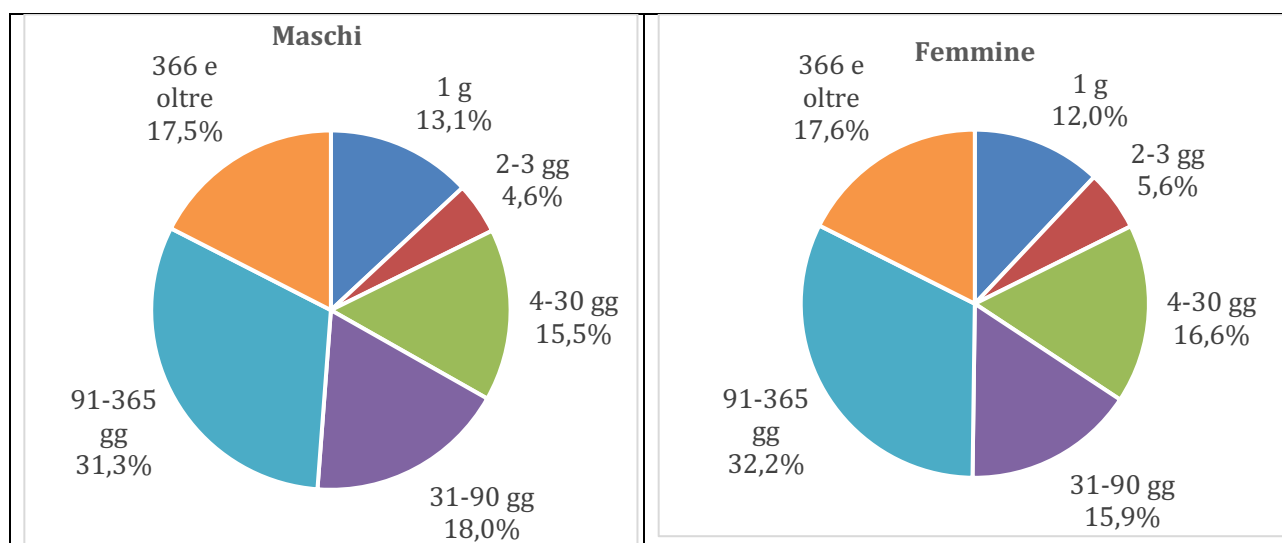
### Rapporti di lavoro cessati per trimestre e sesso del lavoratore. 2018-2022 ( valori assoluti)



I rapporti di lavoro cessati ogni anno presentano una dinamica stagionale costante negli anni, con un'accentuazione delle cessazioni a fine anno. Nel corso del 2021 sono state registrate **10milioni 565mila cessazioni di contratti**, di cui il 53% ha riguardato lavoratrici.

Analizzando le classi di durata dei rapporti di lavoro, nel 2021 **l'82,5% dei contratti cessati sul totale presenta una durata inferiore a un anno**, una quota in lieve aumento (+0,3 punti percentuali) rispetto al 2020. Nello specifico, oltre il 50% dei contratti giunge a conclusione entro 3 mesi, di cui oltre il 33% entro 1 mese.

## Durata dei contratti di lavoro cessati per genere- Anno 2021



Un'informazione specifica di rilevante interesse riguarda la **causa di conclusione, imputabile in prevalenza alla scadenza naturale del contratto**, che nel 2021 rappresenta il 66,2% del totale, seguita dalla Cessazione richiesta dai lavoratori (19,3%), dalla Cessazione promossa dai datori di lavoro (7,8%) e da Altre cause (6,8%).

Per quanto riguarda il genere dei lavoratori interessati e la causa di cessazione, il gap più ampio tra le due componenti di genere si individua per la Cessazione richiesta dai lavoratori, riconducibile in misura superiore agli uomini (19,7% del totale delle cessazioni maschili) rispetto alle donne (16,2%). La **Cessazione al termine riguarda il 68,9% delle conclusioni dei rapporti di lavoro femminili**, contro il 64,3% di quelli degli uomini.

Tra le sfide che il nostro paese dovrà affrontare nei prossimi anni non ci sarà pertanto solo quella di aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, rafforzando per esempio gli strumenti di conciliazione tra vita e lavoro. Sarà necessario anche **promuovere il coinvolgimento delle donne in occupazioni più qualificate e specialmente in quelle ad alto contenuto tecnologico**, agendo già durante il percorso scolastico: le ragazze, infatti, continuano a essere una minoranza dei diplomati e dei laureati in materie tecnologiche e scientifiche.

## 5. Il punto della situazione nel sistema pensionistico

Antonietta Mundo, già Coordinatrice Generale Statistico Attuariale dell'Inps

Tiziana Tafaro, Presidente del Consiglio Nazionale degli Attuari

**Gli indicatori demografici.** - L'analisi demografica italiana per genere è propedeutica all'analisi del sistema previdenziale mostra nella popolazione residente sia del 2002 sia del 2022 una lieve prevalenza delle donne sugli uomini; prevalenza che si fa più marcata dai 65 anni in su, a causa della più alta speranza di vita delle donne che, superati i 65 anni, arriva a 87 anni contro gli 83,8 degli uomini. Nel ventennio osservato, aumenta di 4,1 anni l'età media della popolazione e si innalza sensibilmente, di circa 10 punti percentuali, l'indice di dipendenza degli anziani (popolazione 65 e più anni su popolazione 15-64 anni), che passa da 27,9% a 37,5%. Come è noto, crolla il trend delle nascite e da un decennio; stanno nascendo circa 400.000 bambini all'anno, coloro che saranno i futuri lavoratori e che dovranno sostenere il sistema pensionistico dei baby boomers le generazioni di circa 900.000 nati l'anno già avviati al pensionamento o che lo saranno a breve.



CONSIGLIO NAZIONALE  
DEGLI ATTUARI

### INDICATORI DEMOGRAFICI



Indicatori demografici	2002	2022
<b>POPOLAZIONE RESIDENTE</b>	57 mln (Maschi 48,4% - Femmine 51,6%)	59 mln (Maschi 48,8% - Femmine 51,2%)
Popolazione 65 e + anni, su pop. tot.	M e F = 10,7 mln pari al 18,7% (Maschi 41,2% - Femmine 58,8%)	M e F = 14,1 mln pari al 23,8% (Maschi 43,9% - Femmine 56,1%)
Età media della popolazione	41,9 anni	46,2 anni
Indice dipend. anziani (65+/15-64*100)	27,9%	37,5%
Indice dipend. strutturale (65+ e 0-14/15-64*100)	49,1%	57,5%
Indice di vecchiaia (65+/0-14*100)	131,7%	187,6%
Speranza di vita alla nascita (2002-2021)	M e F 80,0 anni M 77,2                      F 83,0	M e F 82,5 anni M 80,3                      F 84,8
Speranza di vita a 65 anni (2002-2021)	M e F 83,9 anni M 81,9                      F 85,8	M e F 85,4 anni M 83,8                      F 87,0
Età media al parto (2002-2021)	30,5 anni	32,4 anni
Tasso di fecondità (2002-2021)	1,27 figli per donna	1,25 figli per donna
Nati vivi	M e F 538.198 M 276.512 (51,4%)    F 261.686 (48,6%)	M e F 400.249 M 205.189 (51,3%)    F 195.060 (48,7%)

Fonte: Istat

**Gli indicatori previdenziali.** - La situazione femminile in ambito previdenziale non è gran che variata negli ultimi venti anni (2002-2021) e si stima che non varierà nei prossimi anni se non si agisce oggi sul lavoro femminile delle ultra quarantenni.



Indicatori previdenziali	2002 sett. Privato		2021 Sett. Privato e Pubblico	
<b>PENSIONATI TOTALI</b> (casellario)	16,345 mln		16,1 mln	
	M 47,0%	F 53,0%	M 48,2%	F 51,8%
<b>di cui PENSIONATI I. V. S.</b> (casellario)	14,733 mln		14,079 mln	
	M 6,934 mln	F 7,799 mln	M 6,816 mln	F 7,263 mln
<b>PENSIONI TOTALI VIGENTI</b> (casellario)	22,7 mln		22,8 mln	
	M 43,6%	F 56,4%	M 45,0%	F 55,0%
<b>di cui PENSIONI I.V.S. VIGENTI</b> (casellario)	16,954 mln		17,720 mln	
	M 6,848 mln	F 10,106 mln	M 7,976 mln	F 9,744 mln
<b>Numero pensioni per pensionato</b> (casellario)	1,39		1,41	
	M 1,30	F 1,48	M 1,32	F 1,50
<b>Spesa previdenziale complessiva</b> (Indice Istat FOI s.t. Coeff. 1,331) (casellario)	189.295 mln € (FOI s.t. 251.952 mln €)		313.003 mln €	
	M 55%	F 45%	M 56,1%	F 43,9%
<b>Reddito pensionistico annuo lordo</b> (Indice Istat FOI s.t. Coeff. 1,331) (casellario)	M € 14.116 (FOI M € 18.508)	F € 12.274 (FOI F € 16.091)	M € 22.598	F € 16.501
<b>Tasso di pensionamento grezzo</b> (Pensionati su popolazione) (casellario-Istat)	28,7%		27,29%	
	M 27,8%	F 29,5%	M 27,02%	F 27,56%
<b>Numero occupati per pensionato</b> (Inps)	1,360		1,357	
	M 1,842	F 1,002	M 1,617	F 1,115

Nel 2021 *il reddito pensionistico medio lordo annuo è di 22.598 euro per gli uomini e di 16.501 euro per le donne*. Nel 2002 gli stessi redditi, rivalutati ad oggi con l'indice FOI senza tabacchi, valevano 18.508 euro per gli uomini e 16.091 euro per le donne: in venti anni il reddito pensionistico annuo degli uomini è cresciuto in termini reali di circa 2.090 euro, quello femminile di 401 euro. La spesa pensionistica previdenziale complessiva, pari a 313 miliardi di euro, per il 56,1% è destinata agli uomini e per il 43,9% alle donne benché queste ultime rappresentino il 51,8% del totale dei pensionati.

**Redditi pensionistici lordi medi mensili, per tipologia pensionato e genere Anni 2002 e 2021.** – Nel 2021 il reddito pensionistico medio lordo mensile è di 1.738 euro per gli uomini e di 1.269 euro per le donne. La media del reddito pensionistico dei 16.098.748 pensionati di entrambi i generi è 1.496 euro lordi mensili, con un **differenziale di genere [(M-F) / Mx100] a favore dei maschi del 27,0%**. Nel 2002 la media del reddito pensionistico dei 16.345.493 pensionati maschi e femmine era 890,84 euro lordi mensili, con un **differenziale di genere a favore dei maschi del 29,5%**. Il differenziale medio di genere del reddito pensionistico mostra che nel 2002 i maschi percepivano redditi pensionistici superiori del 29,5% rispetto alle femmine e nel 2021 questo differenziale è sceso al 27,0%.





Beneficiari del Casellario Pensionati negli anni 2002 - 2021, per tipologia di pensionato, sesso e differenziale di genere del reddito pensionistico.

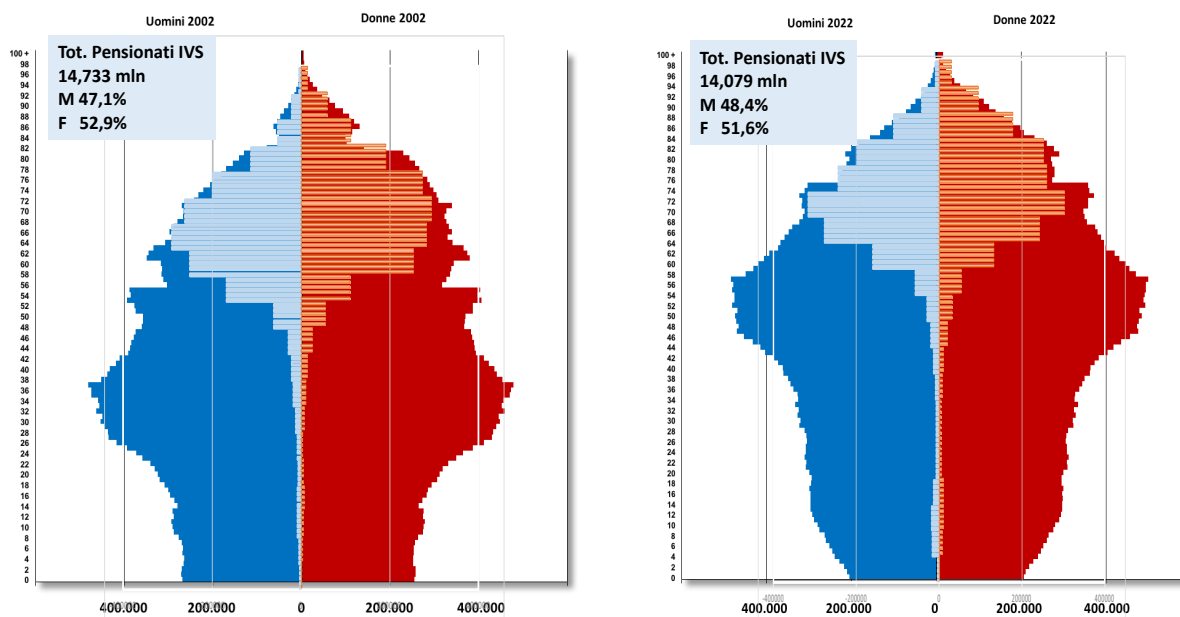
Tipologia di pensionato	2002					2021				
	MASCHI		FEMMINE		Differenziale di genere 2002 del reddito pensionistico [(M-F)/M x 100]	MASCHI		FEMMINE		Differenziale di genere 2021 del reddito pensionistico [(M-F)/M x 100]
	Numero pensionati	Reddito pensionistico medio lordo mensile (€)	Numero pensionati	Reddito pensionistico medio lordo mensile (€)		Numero pensionati	Reddito pensionistico medio lordo mensile (€)	Numero pensionati	Reddito pensionistico medio lordo mensile (€)	
Vecchiaia	4.759.201	1.199,61	2.974.950	700,81	41,6	5.049.848	1.970,19	3.082.644	1.321,14	32,9
Invalidità Previd.	641.455	580,82	551.288	453,42	21,9	333.863	1.245,81	171.479	875,93	29,7
Superstiti	110.465	344,04	1.481.732	629,61	-83,0	113.519	458,07	1.275.979	875,96	-91,2
Indennitarie	295.177	186,73	56.721	225,78	-20,9	144.088	433,62	36.440	416,84	3,9
Assistenziali	408.700	404,46	844.669	361,16	10,7	801.074	550,82	1.030.122	527,50	4,2
Vecchiaia + Invalità	21.927	1.438,48	5.132	1.116,12	22,4	26.057	2.588,98	7.711	1.718,63	33,6
Vecchiaia + Superstiti	224.396	1.327,48	1.189.902	1.080,34	18,6	310.475	2.258,21	1.395.075	1.766,65	21,8
Invalità + Superstiti	70.252	793,30	462.350	766,31	3,4	13.023	1.647,59	66.287	1.533,76	6,9
Vecch.+Inval.+Superst	1.837	1.578,07	3.346	1.429,82	9,4	1.436	3.080,71	2.735	2.460,49	20,1
IVS + Indennitarie	532.778	1.203,54	182.251	1.095,01	9,0	284.698	1.882,70	109.132	1.863,23	1,0
IVS + Assistenziali	527.446	1.213,38	920.274	1.095,99	9,7	642.640	1.802,41	1.123.982	1.622,20	10,0
Indennit. + Assistenz.	4.931	599,17	2.406	619,41	-3,4	5.762	998,35	2.094	1.011,95	-1,4
IVS + Indenn. + Assist.	44.103	1.435,16	27.804	1.445,80	-0,7	40.706	2.118,02	27.879	2.204,37	-4,1
<b>TOTALE PENSIONATI</b>	<b>7.642.668</b>	<b>1.056,61</b>	<b>8.702.825</b>	<b>745,25</b>	<b>29,5</b>	<b>7.767.189</b>	<b>1.738,28</b>	<b>8.331.559</b>	<b>1.269,34</b>	<b>27,0</b>

Anno 2002:  
n° pensionati Maschi + Femmine 16.345.493  
Reddito pensionistico lordo medio mensile € 890,84  
Differenziale di genere su reddito pensionistico: **M +29,5%**

Anno 2021:  
n° pensionati Maschi + Femmine 16.098.748  
Reddito pensionistico lordo medio mensile € 1.495,59  
Differenziale di genere su reddito pensionistico: **M +27,0%**

Fonte: elaborazioni su dati Casellario Inps

**Evoluzione della struttura della popolazione residente e dei pensionati 2002 – 2022** - Le due piramidi mostrano come si è evoluta la popolazione residente tra il 2002 e il 2022. Ormai la struttura somiglia più a un pentagono e le due sporgenze laterali sono le generazioni dei Baby bomber che nel 2022 hanno già iniziato ad entrare in pensione. La base si assottiglia sempre più per la mancanza di nascite che nell'ultimo anno è inferiore ai 400 mila nati. Abbiamo sovrapposto le piramidi dei soli pensionati di Invalità, Vecchiaia e Superstiti – IVS - esistenti e si nota la diminuzione dei nuovi ingressi in età anticipate, soprattutto femminili. Nel 2002 i pensionati IVS erano 14,733 milioni, di cui il 52,9% donne, oggi tali pensionati scendono a 14,079 milioni e le donne rappresentano il 51,6%.



Fonte: elaborazioni su dati Istat e Inps

**Pensioni INPS Liquidate per categoria di pensione e sesso dal 1997 al 2022** - In questa lunga serie storica si può osservare come per gli uomini prevalga nella liquidazione dei trattamenti l'invalidità civile e la pensione di anzianità o anticipata, quindi la vecchiaia; per le donne si liquidano in prevalenza trattamenti di invalidità civile, seguiti da pensioni di reversibilità e pensioni di vecchiaia. Solo dal 2014 al 2019 si nota una prevalenza della pensione anticipata su quella di vecchiaia dovuta all'innalzamento dell'età legale delle donne a 67 anni per adeguarsi a quella maschile.

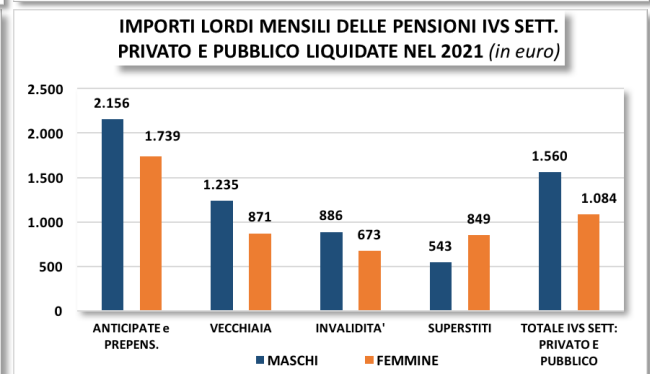
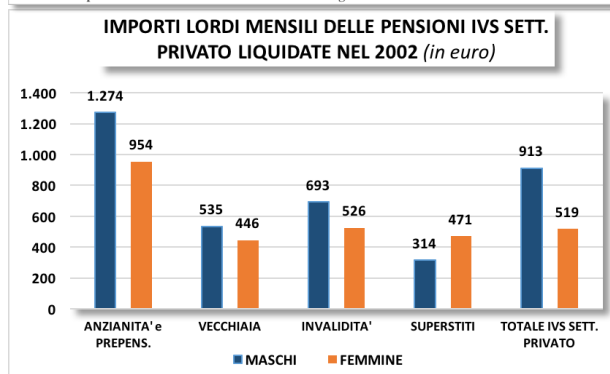
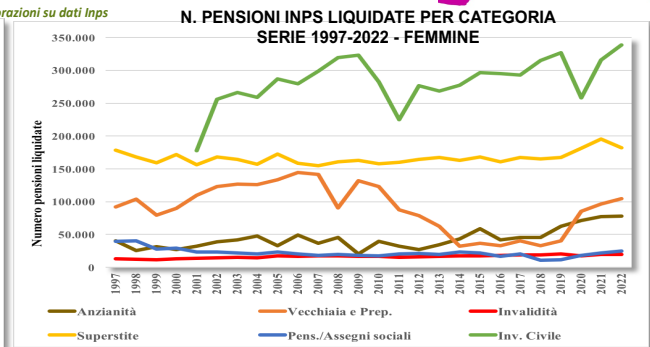
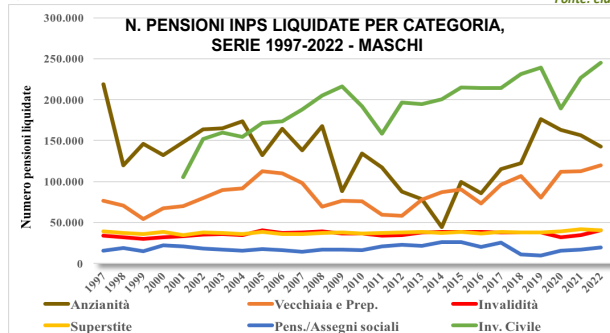


CONSIGLIO NAZIONALE  
DEGLI ATTUARI

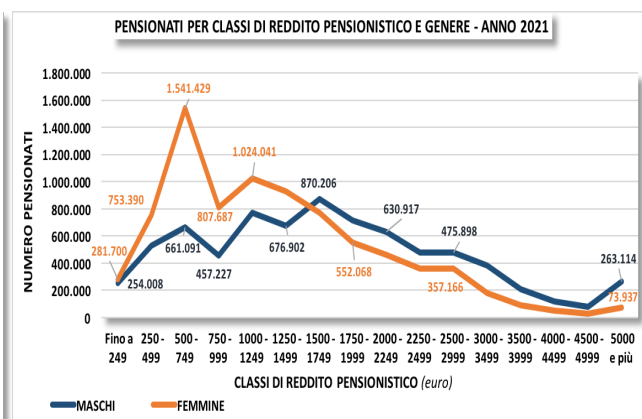
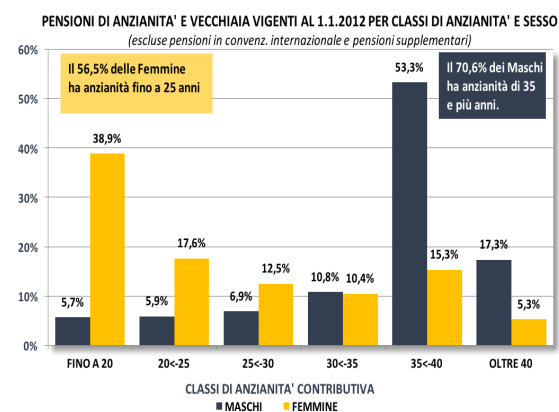
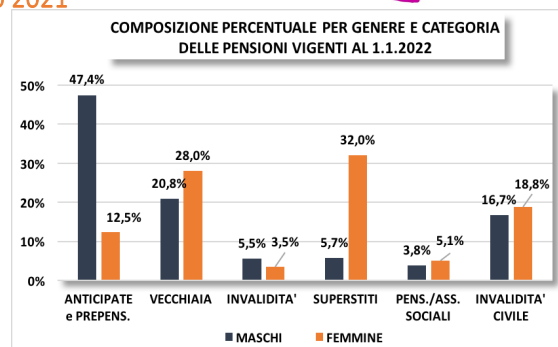
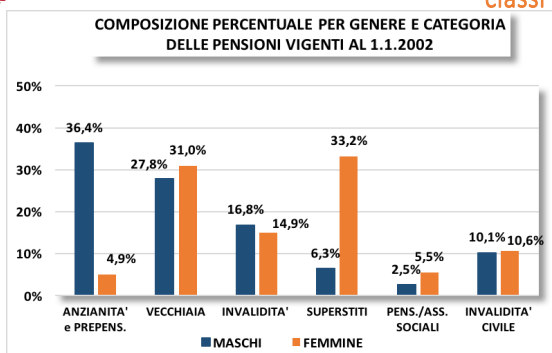
## Pensioni INPS liquidate dal 1997 al 2022

Fonte: elaborazioni su dati Inps

noi Rete Donne



**Le pensioni INPS Vigenti** - I grafici mostrano una costanza nel tempo nella suddivisione delle pensioni vigenti per categoria e genere. E anche la suddivisione di genere nelle *classi di anzianità contributiva del 2012* (unico dato a nostra disposizione) mostra che le donne per oltre la metà del totale femminile (56,5%), **non supera i 25 anni di anzianità al pensionamento**, mentre il 70,6% degli uomini ha **anzianità contributiva dai 35 ai 40 e più anni**, quindi pensioni più ricche. Anche nel 2021 l'andamento del **reddito pensionistico, suddiviso in classi di reddito lordo mensile**, conferma tale situazione con la moda per 1,541 milioni di donne nella classe tra 500-749 euro lordi mensili e un secondo punto modale tra 1.000-1.249 euro. Gli importi dei redditi pensionistici maschili presentano il punto modale tra 1.500-1.749 euro e le loro frequenze hanno una distribuzione più uniforme tra le classi di reddito.



**Effetti delle principali politiche previdenziali** - In serie storica 2000-2021, è stato calcolato il **differenziale di genere dei pensionati**, ovvero la differenza percentuale tra il numero delle pensionate femmine e quello dei maschi, diviso per le femmine  $[(F-M) / F \times 100]$ . La distanza tra i due collettivi maschi e femmine era massima nel 2000 a favore del numero pensionate donne poi con le varie riforme, tra cui le leggi n. 247/2007 e n. 122/2010, che istituivano nuove decorrenze di uscita per la pensione di vecchiaia e per quella di anzianità, nonché la legge n. 214/2011 che innalzava l'età di vecchiaia delle donne, hanno ritardato l'uscita per pensionamento soprattutto delle donne e questo differenziale a fine periodo si è dimezzato. Nel 2000 la differenza tra i due generi era di 1 milione di donne pensionate in più rispetto al numero degli uomini, nel 2021 scende a 500 mila donne pensionate in più rispetto al genere maschile.

Nel passato ci sono state politiche di cui ancora oggi si sentono gli effetti negativi:

- **185.480 Baby Pensionati pubblici**, di cui circa l'81% donne con età media alla decorrenza di 42 anni e durata media pensione 36 anni, costo annuo 2,9 miliardi;
- **230.649 pensionati di invalidità ante legge 222/1984**, residenti in zone disagiate dal punto di vista socio-economico, di cui il 70% donne con età media alla decorrenza 43,3 anni e durata media della pensione di 45 anni, costo annuo 1,7 miliardi;
- **1.839.000 pensionati assistenziali** (trattamenti di Invalidità civile, pensioni/assegni sociali, pensioni di guerra) il cui numero tra il 2002 e il 2021 si è incrementato del 46%, le donne rappresentano il 56% sul totale dei pensionati assistenziali.



n. 185.480 **BABY PENSIONATI** ex dipendenti pubblici ancora vigenti:

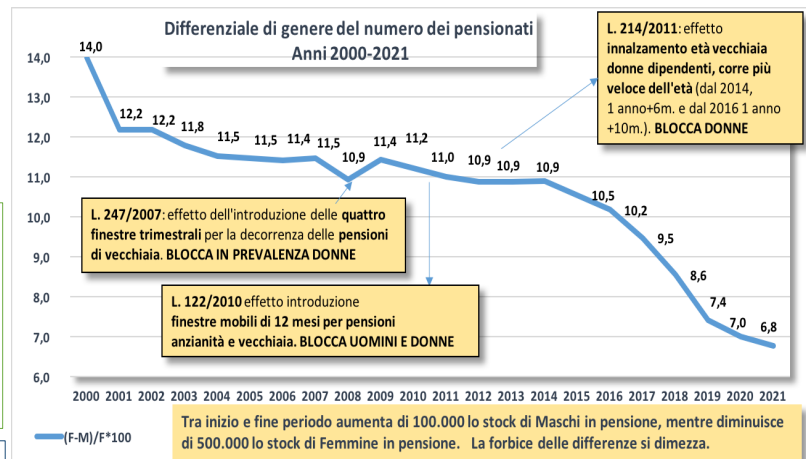
- **Maschi** n. 36.330, età media alla decorr. 45 anni, durata media pensione 35 anni;
- **Femmine** n. 149.510, età media alla decorr. 42 anni, durata media pensione 36 anni.
- Spesa annua attuale 2,9 miliardi di euro.

n. 230.649 pensionati di **INVALIDITA' ante L. n. 222/1984** con condizioni socio-economiche disagiate, ancora vigenti:

- **Maschi** n. 69.222, età media alla decorr. 40,4 anni, durata media pensione 45 anni;
- **Femmine** n. 161.427 età media alla decorr. 43,2 anni, durata media pensione 45 anni.
- Spesa annua attuale 1,7 miliardi di euro.

n. 1.839.052 **PENSIONATI ASSISTENZIALI (Invalidi Civili e Pens./Assegni sociali)**, vigenti nel 2021, il +46% dei pensionati del 2002:

- **Maschi** n. 806.836 pensionati (nel 2002 erano 413.631).
- **Femmine** n. 1.032.216 pensionate (nel 2002 erano 806.836).



Fonte: elaborazioni su dati Casellario e Archivio pensioni Inps

**Redditi lordi medi settimanali da lavoro e differenziale retributivo di genere – Anno 2021.** – Attualmente il numero delle lavoratrici è minore rispetto ai lavoratori uomini, con retribuzioni più basse e quindi fra 20 anni nel 2044 si stima che anche le future pensionate di invalidità, vecchiaia e superstiti – IVS - diminuiranno rispetto ai pensionati IVS maschi, contrariamente a quanto avviene oggi. La retribuzione o reddito medio lordo settimanale è 604 euro per i maschi contro 468 euro per le femmine con un **differenziale retributivo medio di genere di +22,5% a favore delle retribuzioni maschili** [(M-F) / M x 100]. L'ulteriore aspetto che preoccupa del differenziale retributivo di genere è che questo è costantemente a favore degli uomini in tutte le classi di età, anche tra i giovanissimi che si affacciano al mercato del lavoro.



**Platea di 25.774.103 lavoratori con almeno un contributo versato all'INPS nel 2021. Sono dipendenti del Settore Pubblico e dipendenti e autonomi del Settore Privato (esclusi i professionisti assicurati unicamente alle Casse Professionali).**

MASCHI							
Classe di età	Numero lavoratori nell'anno	Retribuzione media lorda dell'anno	Retribuzione media lorda settimanale	Differenz. Retributivo (M-F)/M x 100	Settimane utili nell'anno	Monte annuo Settimane	Monte annuo Redditi da lavoro
Fino a 19	193.138	4.349,92	316,15	20,3	13,76	2.657.369	840.135.577
20 - 24	913.292	11.875,14	384,98	18,6	30,85	28.171.750	10.845.471.042
25 - 29	1.230.440	17.465,90	453,91	14,1	38,48	47.346.187	21.490.746.768
30 - 34	1.401.836	21.610,00	512,67	16,8	42,15	59.089.907	30.293.681.157
35 - 39	1.492.384	24.845,13	565,35	21,1	43,95	65.584.687	37.078.467.304
40 - 44	1.670.714	27.402,94	607,98	23,4	45,07	75.303.073	45.782.483.319
45 - 49	1.953.331	29.869,34	650,55	25,0	45,91	89.684.950	58.344.698.400
50 - 54	1.988.162	31.411,75	678,00	26,5	46,33	92.112.125	62.451.656.406
55 - 59	1.838.283	32.058,72	693,11	25,9	46,25	85.027.115	58.932.991.495
60 - 64	1.144.970	30.596,13	695,10	24,3	44,02	50.398.037	35.031.651.897
65 e più	717.696	22.907,68	551,63	21,9	41,53	29.804.170	16.440.748.230
<b>Totale</b>	<b>14.544.246</b>	<b>25.957,53</b>	<b>603,88</b>	<b>22,5</b>	<b>42,98</b>	<b>625.179.370</b>	<b>377.532.731.595</b>
FEMMINE							
Classe di età	Numero lavoratori nell'anno	Retribuzione media lorda dell'anno	Retribuzione media lorda settimanale	Differenz. Retributivo (M-F)/M x 100	Settimane utili nell'anno	Monte annuo Settimane	Monte annuo Redditi da lavoro
Fino a 19	117.149	2.589,59	252,00	20,3	10,28	1.203.845	303.368.203
20 - 24	609.169	7.948,46	313,33	18,6	25,37	15.453.464	4.841.957.011
25 - 29	954.844	13.793,48	390,10	14,1	35,36	33.762.517	13.170.624.215
30 - 34	1.088.715	16.463,88	426,75	16,8	38,58	42.002.142	17.924.471.695
35 - 39	1.158.106	18.030,38	446,21	21,1	40,41	46.796.366	20.881.093.056
40 - 44	1.338.154	19.868,87	465,66	23,4	42,67	57.096.699	26.587.608.372
45 - 49	1.596.512	21.489,11	487,72	25,0	44,06	70.343.394	34.307.619.477
50 - 54	1.611.808	22.330,87	498,53	26,5	44,79	72.197.791	35.993.074.874
55 - 59	1.461.962	23.280,35	513,40	25,9	45,35	66.293.740	34.034.985.556
60 - 64	884.882	23.141,75	525,90	24,3	44,00	38.938.508	20.477.714.568
65 e più	408.556	17.839,27	430,68	21,9	41,42	16.922.994	7.288.341.422
<b>Totale</b>	<b>11.229.857</b>	<b>19.217,60</b>	<b>468,12</b>	<b>22,5</b>	<b>41,05</b>	<b>461.011.460</b>	<b>215.810.858.449</b>

**Nel 2021, Retribuzione/reddito medio lordo settimanale:**

**Maschi = € 603,88**

**Femmine = € 468,12**

**Differenziale retributivo medio di genere = MASCHI +22,5% rispetto alle FEMMINE**

Fonte: elaborazioni su dati Inps

Oltre alla retribuzione, occorre incrementare il lavoro delle donne più giovani con politiche di welfare mirate ad aiutare la donna nella maternità, eliminando le cause dei disincentivi al lavoro e sollevandola dai lavori di cura.

## **Procedimento di stima fino al 2044 dei pensionati di Invalidità, Vecchiaia e Superstiti – IVS –**



CONSIGLIO NAZIONALE  
DEGLI ATTUARI

## **Procedimento di stima dei pensionati IVS**



- Le stime del numero dei pensionati al 2044 si sono potute realizzare solo grazie alle informazioni pubblicate nelle banche dati statistiche di INPS e di ISTAT, le fonti dei dati.
- Dall'INPS è stata estratta, dall'Osservatorio statistico lavoratori dipendenti e autonomi (25.774.103), la distribuzione per sesso e classe di età quinquennale, al 31.12.2021, dei lavoratori con almeno un versamento contributivo settimanale durante l'anno. Non sono presenti nell'archivio dei lavoratori i c.d. **silenti del 2021** e i **professionisti che versano contributi unicamente alle Casse Professionali**, sconosciuti all'INPS. Sono stati **esclusi 678.273 lavoratori "già pensionati" in quanto presenti anche nell'archivio pensioni**. Dalla distribuzione per classi di per età sono stati **esclusi 9.760.847 lavoratori con età inferiori a 41 anni, nati dopo il 1980**, che non raggiungono l'età di almeno i 64 anni nel 2044. In totale il **collettivo di lavoratori eleggibili dai 41 anni ai 65 e più è di 15.334.983**, che si ipotizza siano i **neo pensionati dal 2022 fino al 2044** (6.865.178 femmine e 8.469.805 maschi).
- Dall'INPS - **Casellario centrale dei pensionati** è stata estratta la **distribuzione per sesso, classe di età quinquennale e tipologia di pensionato** dei **16.098.748 beneficiari di trattamenti pensionistici esistenti al 31.12.2021**. Da questi sono stati esclusi, i **188 beneficiari non ripartibili per età** e i **2.019.560 beneficiari di prestazioni assistenziali** (pensioni/assegni sociali - pensioni e indennità di accompagnamento per invalidità civile – pensioni di guerra) e/o i beneficiari di prestazioni **indennitarie** (rendite INAIL), in quanto non oggetto della stima. Il **collettivo dei pensionati** al 31.12.2021 è composto dai beneficiari di almeno una pensione di **Vecchiaia** (vecchiaia, anzianità/anticipate o prepensionamento), **Invalidità previdenziale** e **Superstiti – IVS** - anche combinate tra loro o con i trattamenti assistenziali o indennitari. Il **collettivo dei pensionati con almeno una pensione IVS**, oggetto di analisi, si riduce così a **14.079.000**.
- Dall'ISTAT - **DEMO** sono state estratte **suddivise per sesso**, rispettivamente **le rilevazioni della popolazione italiana residente al 2002 e al 2022** e le **proiezioni della popolazione residente al 2039 e al 2044** (scenario mediano); **la tavola di mortalità ridotta** (probabilità per classi di età quinquennali) **della popolazione italiana residente del 2019** (anno con mortalità non influenzata dalla pandemia Covid-19) ed infine la **tavola 2018 con la probabilità di lasciare famiglia** la stessa utilizzata per il calcolo dei coefficienti di trasformazione in rendita (metodo calcolo contributivo delle pensioni), probabilità utilizzate in modo statico per tutto il periodo di stima non disponendo delle probabilità proiettate.
- Ai due collettivi dei lavoratori e dei pensionati, suddivisi per classi di età quinquennali, sono state applicate separatamente per sesso e per collettivo, durante i 23 anni della stima, le probabilità di decesso e quindi sui deceduti la probabilità di lasciare famiglia (nuova pensione di reversibilità). Alla fine i collettivi dei pensionati esistenti e dei neo-pensionati sono stati sommati separatamente per sesso per ottenere la stima dei pensionati maschi e femmine ogni cinque anni dal 2024 al 2044.

***I pensionati IVS nel 2021 e stima al 2044.*** - Nel 2039 si verificherà un picco di circa 2,5 milioni di pensionati IVS uomini e donne in più, rispetto al 2021. Sono i baby boomer, i numerosi nati tra il dopoguerra e il 1965, che da attivi diventano pensionati, a fronte di nascite previste dall'ISTAT fino al 2044 sotto i 400.000 nati l'anno; dopo il 2044 il sistema tenderà a riequilibrarsi automaticamente, ma nel frattempo si dovrà reggere l'urto.

Classificazione Istat delle generazioni	Stima dello stock totale delle pensionate IVS FEMMINE tra il 2021 e 2044 (esclusi pensionati assistenziali e indennitari)						
	Classi età	2021*	2024	2029	2034	2039	2044
<b>GENERAZ. DELLA RICOSTRUZIONE 1926 - 1945 (19,750 mln di nati)</b>	95 +	148.854	189.957	226.028	254.845	232.638	252.515
	90 - 94	457.188	544.004	613.361	559.914	607.753	464.740
	85 - 89	848.743	956.951	873.565	948.202	725.077	645.636
	80 - 84	1.179.362	1.076.595	1.168.579	893.597	846.100	767.157
<b>GENER. IMPEGNO BABY BOOM 1 1946 - 1955 (9,280 mln di nati)</b>	75 - 79	1.196.061	1.298.252	992.756	960.994	1.037.115	1.320.371
	70 - 74	1.373.877	1.050.585	1.022.397	1.096.560	1.586.323	1.538.734
	65 - 69	1.086.724	1.057.984	1.127.832	1.629.411	1.715.822	1.557.834
<b>GENER. IDENTITA' BABY BOOM 2 1956 - 1965 (9,385 mln di nati)</b>	60 - 64	572.272	1.112.781	1.598.578	1.682.842	1.611.190	1.057.048
	55 - 59	182.193	83.293	43.937	19.307	7.572	2.928
<b>GENER. TRANSIZIONE X 1966 - 1980 (12,817 mln di nati)</b>	50 - 54	84.002	44.311	19.472	7.664	2.953	3.708
	45 - 49	44.559	19.581	7.679	2.976	3.729	13.145
	40 - 44	19.650	7.959	2.980	3.742	13.191	20.891
<b>GENERAZIONE DEI MILLENNIAL 1981 - 1995 (8,658 mln di nati)</b>	35 - 39	7.976	2.986	3.750	13.219	20.935	13.946
	30 - 34	2.990	3.755	13.236	20.962	13.964	5.309
	25 - 29	3.758	13.248	20.981	13.977	5.314	1.013
<b>GENER. DELLE RETI - I GENERATION 1996 - 2015 (10,353 mln di nati)</b>	20 - 24	13.258	20.997	13.988	5.318	1.014	-
	15 - 19	21.009	13.996	5.321	1.014	-	-
	10 - 14	14.001	5.323	1.015	-	-	-
	5 - 9	5.325	1.015	-	-	-	-
	0 - 4	1.018	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>		<b>7.262.820</b>	<b>7.503.574</b>	<b>7.755.453</b>	<b>8.114.543</b>	<b>8.430.688</b>	<b>7.664.974</b>
<b>Var. %</b>			<b>3,31</b>	<b>3,36</b>	<b>4,63</b>	<b>3,90</b>	<b>-9,08</b>

2021-2022	2024	2029	2034	2039	2044
Stima del numero pensionati IVS periodo 2024-2044					
14.079.000	14.635.140	15.326.849	16.100.884	16.624.094	15.371.171
Previsioni Istat popolazione in età attiva 15-64 (scenario mediano)					
37.488.934	37.207.099	35.990.381	34.030.308	31.881.339	30.141.339

Classificazione Istat delle generazioni	Stima dello stock totale dei pensionati IVS MASCHI tra il 2022 e 2044 (esclusi pensionati assistenziali e indennitari)						
	Classi età	2021*	2024	2029	2034	2039	2044
<b>GENERAZ. DELLA RICOSTRUZIONE 1926 - 1945 (19,750 mln di nati)</b>	95 +	42.221	65.637	91.959	120.697	122.725	142.204
	90 - 94	205.076	287.315	377.103	383.439	444.300	360.931
	85 - 89	535.227	702.489	714.292	827.668	672.363	528.275
	80 - 84	965.560	981.783	1.137.617	924.153	698.897	717.337
<b>GENER. IMPEGNO BABY BOOM 1 1946 - 1955 (9,280 mln di nati)</b>	75 - 79	1.174.097	1.360.456	1.105.178	892.151	925.198	1.308.503
	70 - 74	1.505.983	1.223.398	1.007.221	1.095.665	1.588.673	1.625.626
	65 - 69	1.303.197	1.082.671	1.195.668	1.749.145	1.840.087	1.725.804
<b>GENER. IDENTITA' BABY BOOM 2 1956 - 1965 (9,385 mln di nati)</b>	60 - 64	713.109	1.248.375	1.828.210	1.913.168	1.835.735	1.238.169
	55 - 59	190.832	64.189	33.480	14.552	5.824	2.943
<b>GENER. TRANSIZIONE X 1966 - 1980 (12,817 mln di nati)</b>	50 - 54	65.125	33.969	14.764	5.909	2.986	3.497
	45 - 49	34.278	14.899	5.963	3.013	3.529	10.754
	40 - 44	14.986	6.331	3.031	3.549	10.817	21.113
<b>GENERAZIONE DEI MILLENNIAL 1981 - 1995 (8,658 mln di nati)</b>	35 - 39	6.354	3.042	3.562	10.856	21.189	14.497
	30 - 34	3.050	3.572	10.885	21.246	14.536	5.489
	25 - 29	3.580	10.910	21.295	14.569	5.489	1.055
<b>GENER. DELLE RETI - I GENERATION 1996 - 2015 (10,353 mln di nati)</b>	20 - 24	10.933	21.339	14.600	5.500	1.057	-
	15 - 19	21.369	14.620	5.508	1.058	-	-
	10 - 14	14.627	5.511	1.059	-	-	-
	5 - 9	5.513	1.059	-	-	-	-
	0 - 4	1.063	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>		<b>6.816.180</b>	<b>7.131.566</b>	<b>7.571.396</b>	<b>7.986.341</b>	<b>8.193.406</b>	<b>7.706.197</b>
<b>Var. %</b>			<b>4,63</b>	<b>6,17</b>	<b>5,48</b>	<b>2,59</b>	<b>-5,95</b>

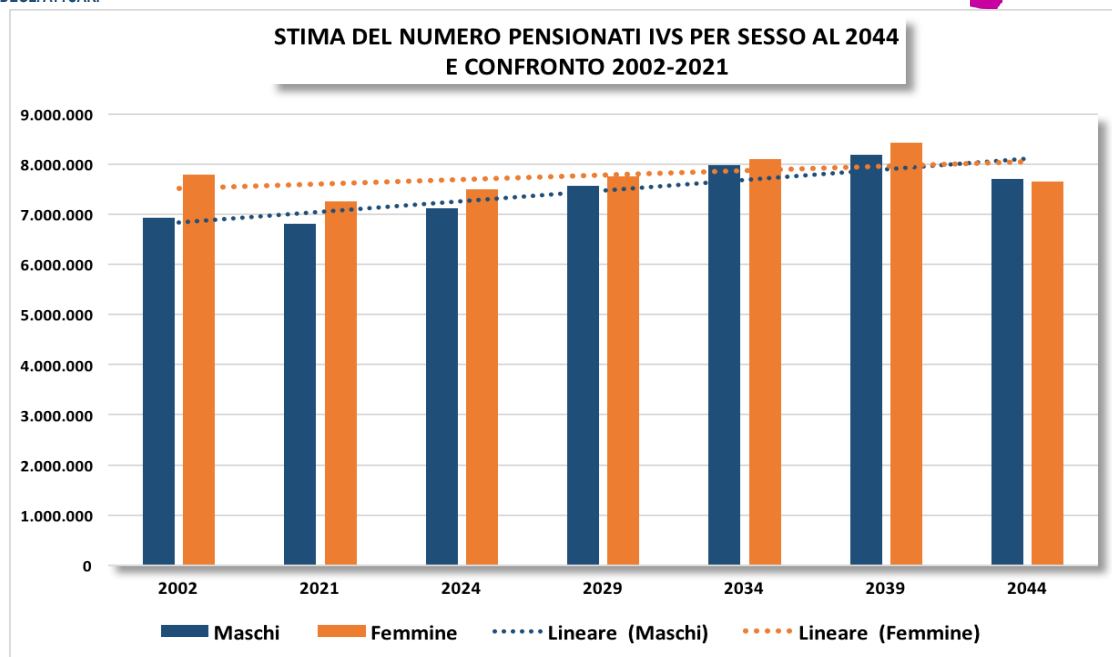
Fonte: Proiezioni da dati INPS e ISTAT (Tavole mortalità 2019 e probabilità di lasciare famiglia 2018-2020)

(\*) Dati dei lavoratori e pensionati rilevati dagli Osservatori statistici INPS e Casellario centrale dei pensionati 2021

Sono state riportate due tabelle Maschi e Femmine con l'evoluzione per generazioni dello stock di pensionati IVS, contenenti sia i pensionati IVS attualmente esistenti sia i nuovi ingressi in pensione IVS dei lavoratori iscritti all'INPS (no Casse Professionali). Le previsioni Istat della popolazione diminuiscono con il passare degli anni e la stima dei pensionati IVS aumenta con l'ingresso dei Baby boomer in pensione.

**Confronto 2002-2021 – 2039 – 2044.** - Nel Grafico è visibile nel 2039 il picco del numero pensionati IVS, che poi tendono a diminuire gradualmente nel 2044 con un riequilibrio automatico del sistema previdenziale in linea con la diminuzione degli attivi. Nel 2039, si stimano **2,545 milioni di pensionati IVS in più** rispetto al 2021, di cui:

- + 1,168 milioni di pensionate IVS donne
- + 1,377 milioni di pensionati IVS uomini.



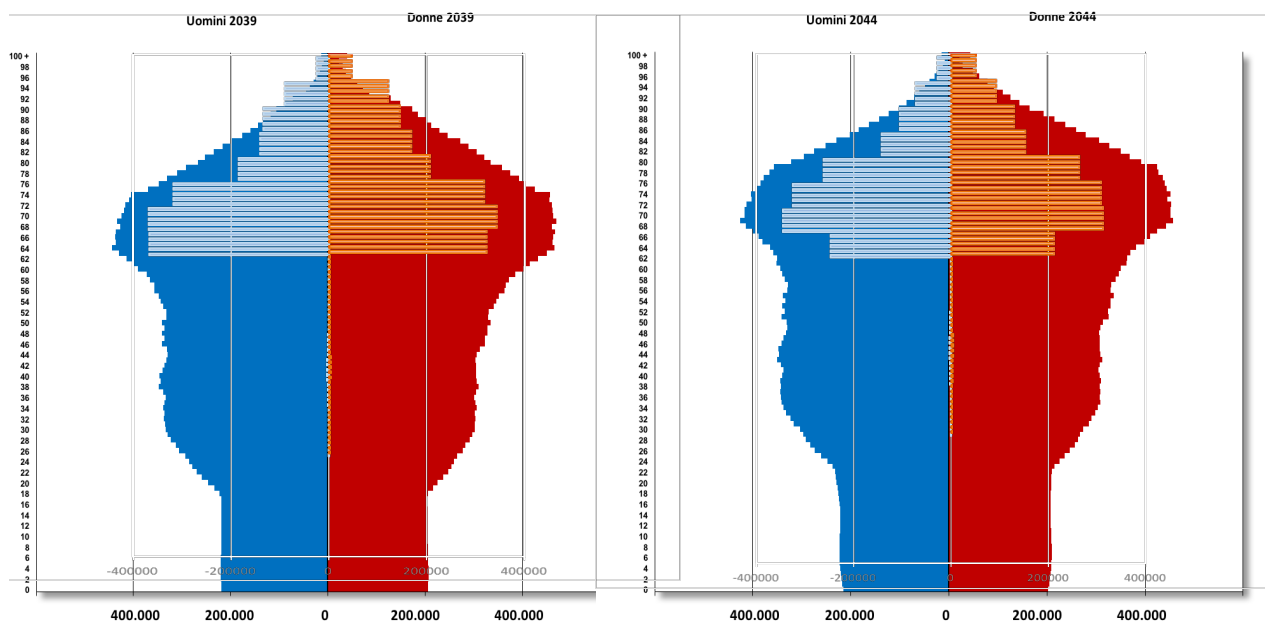
Nel 2039 si stimano 2,545 mln di pensionati IVS in più rispetto al 2021, di cui:

- + 1,168 mln di pensionate IVS donne
- + 1,377 mln di pensionati IVS uomini.

Fonte: Proiezioni da dati INPS e ISTAT (Tavole mortalità 2019 e probabilità di lasciare famiglia 2018-2020)

(\*) Dati dei lavoratori e pensionati rilevati dagli Osservatori statistici INPS e Casellario centrale dei pensionati 2021

**Previsione Istat della popolazione residente al 2039 e 2044 e stima del numero dei pensionati IVS.** - È evidente nelle previsioni Istat della popolazione 2044 il restringimento della base attiva dovuta alle scarse nascite negli anni futuri; peraltro nel 2044, rispetto al 2039, si restringe anche lo stock dei pensionati IVS, soprattutto lo stock delle donne pensionate IVS (sempre meno lavoratrici donne), anche se aumenterà la longevità dei pensionati. Fino al 2039-2040 ci saranno problemi di sostenibilità del sistema previdenziale a ripartizione non più supportato, da una base di lavoratori talmente ampia da poter sostenere con i loro contributi il costo dei pensionati IVS stimato in circa 16,624 milioni di pensionati totali e, come prevede l'Istat per il 2039, con una popolazione in età attiva (15-64 anni) ridotta dalla denatalità di solo 31,881 milioni di soggetti; contro i 14,074 milioni di pensionati IVS presenti oggi, con una popolazione in età attiva 15-64 anni composta da 37,489 milioni individui, dei quali, come abbiamo visto per l'anno 2021, contribuiscono all'INPS almeno per una settimana 25,774 milioni di lavoratori, esclusi i professionisti iscritti alle Casse professionali previdenziali. Ai pensionati IVS qui analizzati, dovrebbero poi essere aggiunti i pensionati assistenziali, a carico della fiscalità generale (oggi già circa 1.800.000), che non rientrano nella stima in quanto il loro numero può variare a seguito delle scelte di politica sociale.



Fonte: elaborazioni su dati Istat

**Il nodo delle reversibilità.** - In proposito è emblematica la sentenza n. 162 del 2022 della Corte Costituzionale sul caso in cui la decurtazione della pensione ai superstiti con redditi aggiuntivi eccede l'ammontare complessivo dei redditi. È il caso di una vedova che lavorando si è vista tagliare la pensione di reversibilità, al punto che avrebbe avuto in quell'anno un reddito pensionistico maggiore se non avesse lavorato. Se si eliminassero i tagli della L.335/1995 (Dini), portando tutte le reversibilità per i soli coniugi superstiti al 60%, si è stimata una maggior spesa annua, al lordo Irpef, di 3,3 miliardi di euro. **Probabilmente questa misura contribuirebbe alla riemersione di molte donne dal lavoro nero.**



In proposito emblematica è la sentenza n. 162 del 2022 della Corte Costituzionale sul caso in cui la decurtazione della pensione ai superstiti con redditi aggiuntivi eccede l'ammontare complessivo dei redditi.

La L. 335/1995 (Allegato F) per i **4,277 mln di pensionati Superstiti**, che per l'87% sono femminili (pensione pari al 60% dell'importo percepito dal dante causa), prevede ulteriori tagli del 25%, 40% e 50%, se i redditi del superstita (esclusa la 1<sup>a</sup> casa e la pensione di reversibilità) superano rispettivamente le 3, 4 o 5 volte il trattamento minimo (5 v. = € 2.578 lordi mensili). Nel 2021, l'aliquota media di reversibilità si stima che si attesti per entrambi i generi a circa il 55,5% (Maschi 48,3% e Femmine 56,7%), con reddito pensionistico medio lordo mensile cumulabile con la reversibilità di € 772. Mancano nella stima altri tipi di reddito es. da lavoro o immobiliari. In mancanza di un'assicurazione LTC e considerando la maggiore longevità delle donne, se si

eliminano i tagli, ripristinando un'aliquota di reversibilità del **60% per tutti (con un superstita solo)**, si stima che la spesa sia di circa **3,3 mld annui** (Maschi € 990 mln e Femmine € 2,3 mld).

**Probabilmente questa misura contribuirebbe alla riemersione di molte donne dal lavoro nero.**

Stima della maggiore spesa con l'applicazione dell'aliquota di reversibilità, pari al 60% della pensione del dante causa, non più soggetta alla prova dei mezzi - Anno 2021

Residenza dei Pensionati Superstiti	Maschi (stima aliquota rev. ridotta per requisiti reddituali 48,3%)			Femmine (stima aliquota rev. ridotta per requisiti reddituali 56,7%)		
	(milioni di euro)			(milioni di euro)		
Ipotesi dell'Aliquota di reversibilità al 60% per tutti	Stima 48,3% dell'aliq. media per i Maschi	Stima con aliquota reversibilità al 60% per tutti	Stima maggiore spesa rispetto adozione aliq. rev. al	Stima 56,7% dell'aliq. media per le Femmine	Stima con aliquota reversibilità al 60% per tutti	Stima maggiore spesa rispetto adozione aliq. rev. al
- Spesa Residenti Italia	4.070	5.054	984	38.975	41.241	2.266
- Spesa Residenti Estero e non rip.	28	34	7	417	441	24
- Spesa Totale	4.098	5.088	990	39.392	41.682	2.290

Fonte: elaborazioni su dati INPS

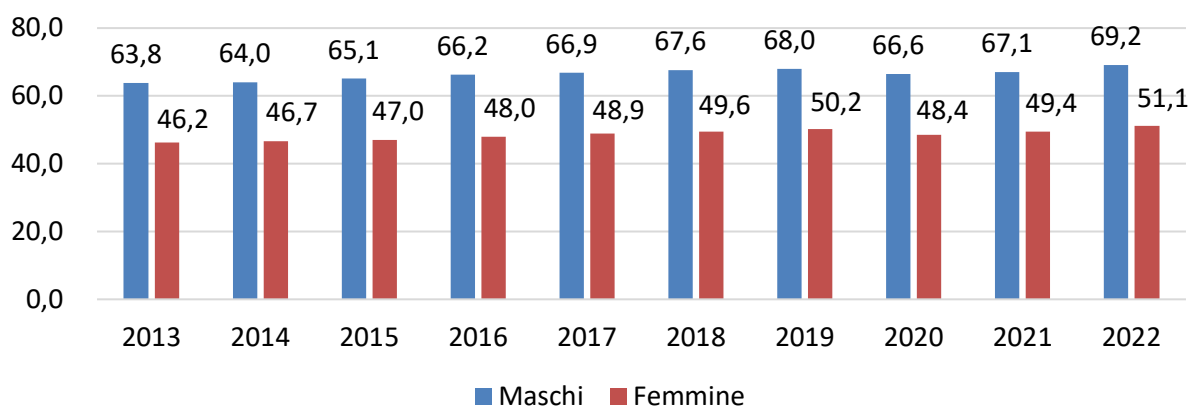


## 6. Donne e pensioni in Italia: il peso di una scarsa partecipazione al mercato del lavoro

Giuliano Cazzola, senior fellow Istituto Bruno Leoni

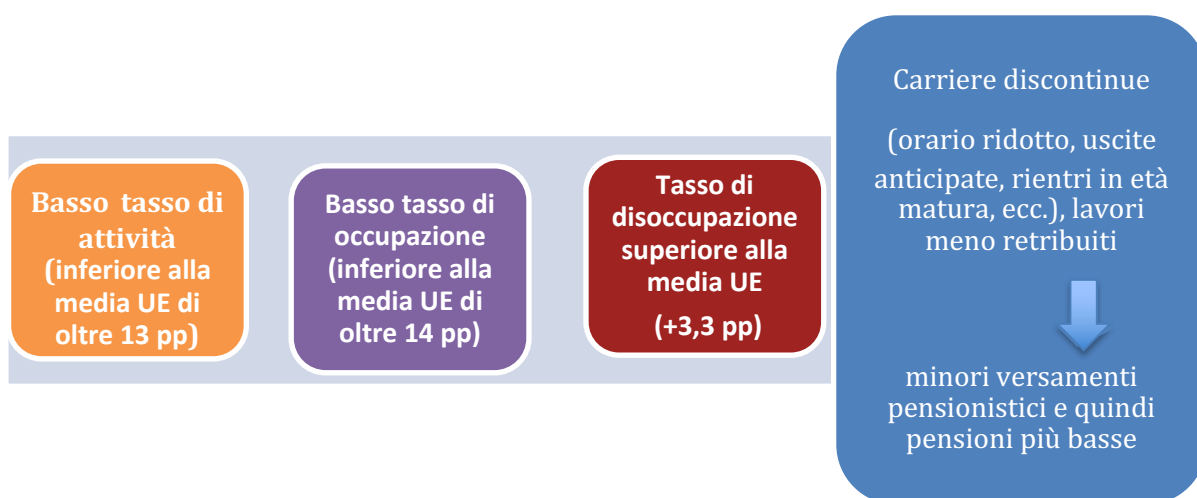
La partecipazione delle donne al mercato del lavoro presenta una criticità strutturale, come indicato dal grafico seguente (tratto dall'Intervento di Coccia, Verzicco). Nel 2022, pur essendo aumentati i tassi di occupazione, il valore per gli uomini si colloca al 69,2% e quello delle donne al 51,1%, valori ben lontani dagli obiettivi europei al 2030.

### Tasso di occupazione maschile e femminile 15-64 anni



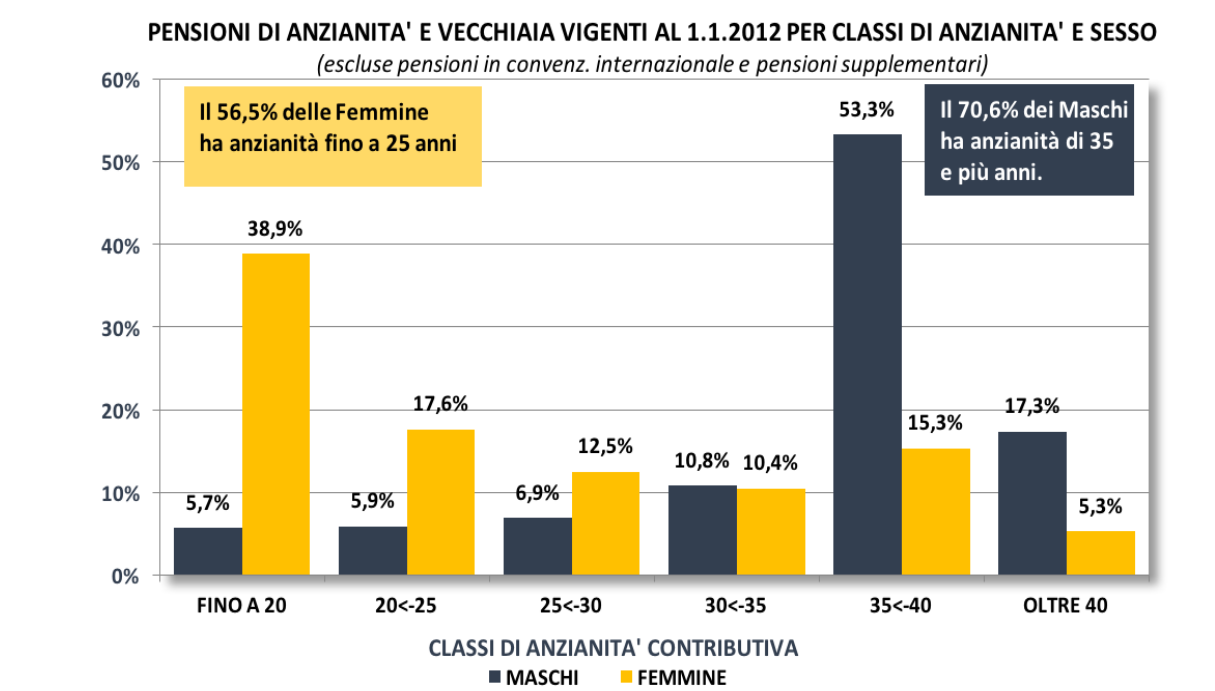
Per quanto concerne la partecipazione al mercato del lavoro le donne italiane presentano un basso tasso di attività, decisamente inferiore alla media Ue, un basso tasso di occupazione ed un tasso di disoccupazione superiore di 3 punti percentuali rispetto alla media dell'Unione. Nel corso dell'occupazione si osservano carriere discontinue e lavori meno retribuiti. Tutto ciò porta a minori versamenti previdenziali e quindi a importi di pensioni più bassi.

### La condizione delle donne italiane nel mercato del lavoro (20-64 anni)



Come indica il grafico successivo (intervento Mundo, Tafaro) il 56,5% delle lavoratrici si è presenta, negli anni considerati, all'appuntamento con il destino da pensionata con un'anzianità

fino a 25 anni; ciò significa che era in possesso soltanto dei requisiti contributivo minimo di 20 anni il quale consente di andare in quiescenza al compimento dell'età di vecchiaia (ora 67 anni).

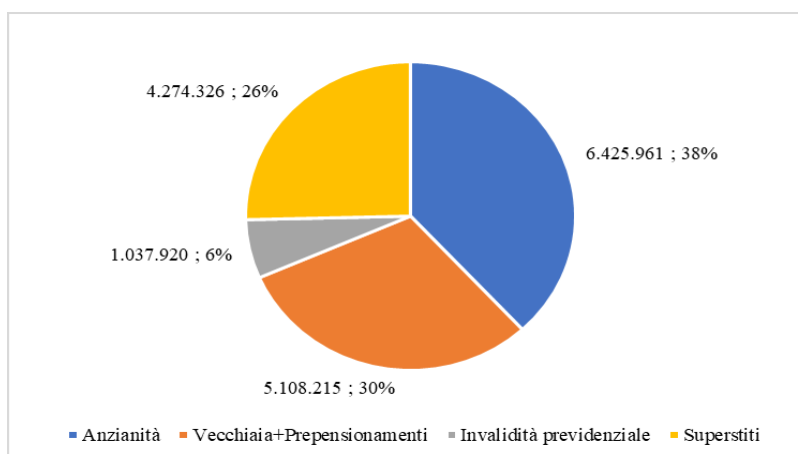


Sia con il calcolo retributivo che con quello contributivo, un requisito tanto modesto ha inciso anche sull'importo della pensione.

Diverso è stato il caso degli uomini: il 70,6% di loro aveva un'anzianità di 35 anni e più. Le ripartizioni interne (soprattutto il 53,3% in un arco temporale tra 35 e 40 anni) danno conto della possibilità (come accade in pratica da decenni) dei lavoratori di accedere a qualche forma di anticipo (ad un'età anagrafica inferiore a quella di vecchiaia) e soprattutto di far valere una base contributiva tale da assicurare un trattamento più elevato.

Basta osservare l'andamento delle pensioni di anzianità in relazione alle pensioni di vecchiaia – per comprendere come la riforma del 2011 aveva corretto la corsa all'anticipo che invece è ripresa con forza dal 2019. La fotografia della distribuzione delle tipologie pensionistiche la possiamo trovare, con un sol colpo d'occhio, nel grafico che segue, relativo ai trattamenti in vigore il 1° gennaio 2021.

### Distribuzione delle varie tipologie di trattamenti pensionistici



Relativamente agli importi erogati, il 55,8% delle pensioni ha un importo inferiore a 750,00 euro mensili lordi. Questa percentuale per le donne raggiunge il 67,6%, il divario tra i due sessi è accentuato; per gli uomini la percentuale di prestazioni con importo inferiore a 750,00 euro scende al 40,9%.

Se si analizza la situazione della categoria vecchiaia, si osserva che questa percentuale scende al 18,4% e di queste solo il 19,8% è costituito da pensioni in possesso dei requisiti a sostegno del reddito. Sempre per i maschi, si osserva che il 44,8% delle pensioni di vecchiaia è di importo compreso fra 1.500 e 3.000 euro.

Il numero elevato di pensioni di importo basso non costituisce, di per sé, una misura indicativa della “povertà”, per il fatto che molti pensionati sono titolari di più prestazioni pensionistiche o comunque di altri redditi.

L’Inps mette in evidenza che delle 9.883.267 pensioni con importo inferiore a 750 euro, solo il 43,1% (4.272.173) beneficia di prestazioni legate a requisiti reddituali bassi, quali integrazione al minimo, maggiorazioni sociali, pensioni e assegni sociali e pensioni di invalidità civile.

Le pensioni vigenti pagate ai dipendenti pubblici sono per il 58 % di anzianità, mentre per i dipendenti privati tale canale di pensionamento è perfettamente equilibrato con quello di vecchiaia (33 per cento per ciascuna categoria).

Nel settore privato, in relazione alle pensioni di anzianità, si rileva peraltro una maggiore incidenza nella Gestione degli artigiani, per i quali oltre il 42 % delle pensioni vigenti proviene da un pensionamento anticipato. Decisamente sopra la media sono le pensioni di anzianità vigenti per gli istituti della totalizzazione e del cumulo, rispettivamente 49 e 58 % del rispettivo totale.

Nel 2020 si registra un’età media alla decorrenza per le **pensioni liquidate di vecchiaia** pari, complessivamente, a **67,2 anni**, dato superiore all’età minima prevista dalla legge (67 anni). Il valore più basso registrato per i Dipendenti pubblici (66,4 anni) è associato al dato riferito agli Uomini, senz’altro influenzato dalle liquidazioni di pensione ai lavoratori del Comparto sicurezza-difesa-soccorso pubblico e agli specifici parametri di età previsti per l’accesso a pensione di vecchiaia

Per le **pensioni anticipate** l’età media alla decorrenza registrata nel 2020 è di **62 anni**. Il dato è inferiore a quello registrato nel 2019 (62,3 anni), ma rimane influenzato dai pensionamenti in deroga con Quota 100 e, in misura minore, dalla finestra trimestrale per l’accesso a pensione anticipata introdotta sempre con il D.lg. n. 4/2010.

La popolazione degli **iscritti alla previdenza complementare**, si compone per il **62,3 per cento da maschi e per il 37,7 da femmine**.

La componente maschile è relativamente più rappresentata nei fondi pensione negoziali (72,6 per cento), nei fondi pensione preesistenti (64,4 per cento) e nei fondi pensione aperti (60,4); maggiore equilibrio tra i generi si registra nei PIP, dove la percentuale di femmine è di circa il 47 per cento del totale. Secondo l’età, la maggior parte degli iscritti (56,3 per cento) si concentra nelle fasce di età centrali (35-54 anni). La classe di età tra 15 e 34 anni incide per il 16,2 per cento; quella più anziana, ossia oltre i 55 anni, costituisce il 26,3 per cento del totale. Non vi sono differenze significative nella composizione per età degli iscritti imputabili al genere. L’età media degli iscritti è di 45,9 anni, più elevata per i maschi (46,2) rispetto alle femmine (45,3).