INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

GENDER GAP

CONFERENZA DI LANCIO DEL PROGETTO CL.E.A.R.
"CLosing the gEnder pension gAp by increasing women's awaReness"
Presidenza del Consiglio dei Ministri

Gianfranco Santoro

Roma, 4 marzo 2019

Riflessioni sul tema

- Osservazione del Gap sui livelli dei trattamenti pensionistici. Quali motivazioni?

  ✓ Gap retributivi
  ✓ Carriere discontinue
  ✓ Impegno parziale

- Differenze tra pubblico e privato e quale evoluzione negli ultimi 10 anni

- Tassi di sostituzione (previsioni per il futuro)

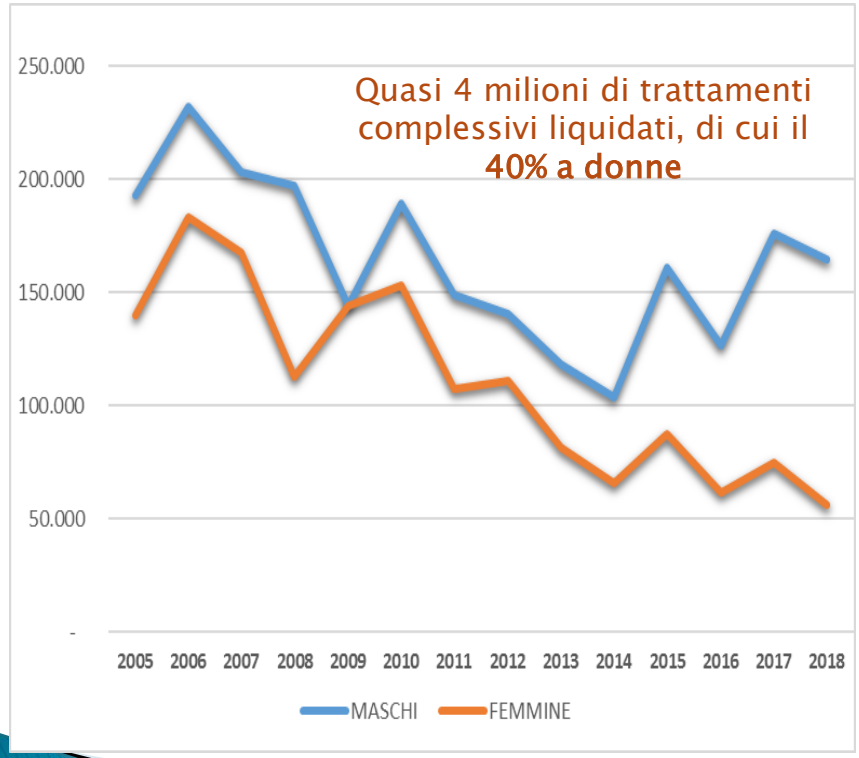
- Soluzioni: politiche pubbliche di conciliazione vita lavoro

Pensioni: Gender Gap

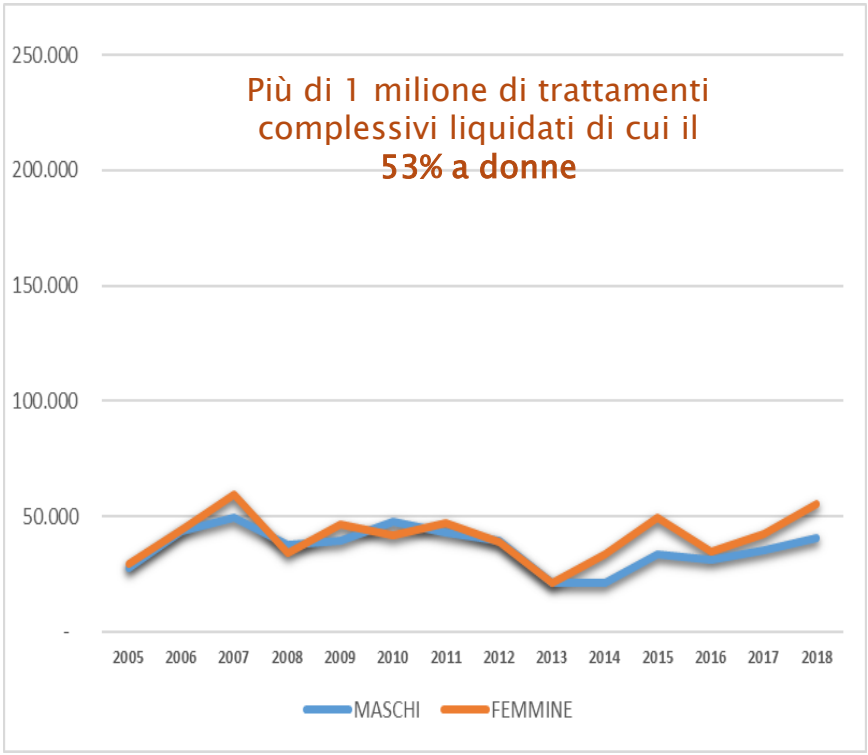
- Pensioni dirette di anzianità e vecchiaia (settore pubblico e privato)
  - ✓ Numero decorrenti
  - ✓ Età media alla decorrenza
  - ✓ Anzianità media alla decorrenza
  - ✓ Importo medio mensile
  - ✓ Regime pensionistico
- Tassi di sostituzione (previsioni per il futuro)
- Assegno sociale
- Soluzioni: politiche pubbliche di conciliazione vita lavoro

Numero pensioni di vecchiaia e anzianità decorrenti nel periodo 2005-2018 per genere e settore

Settore privato

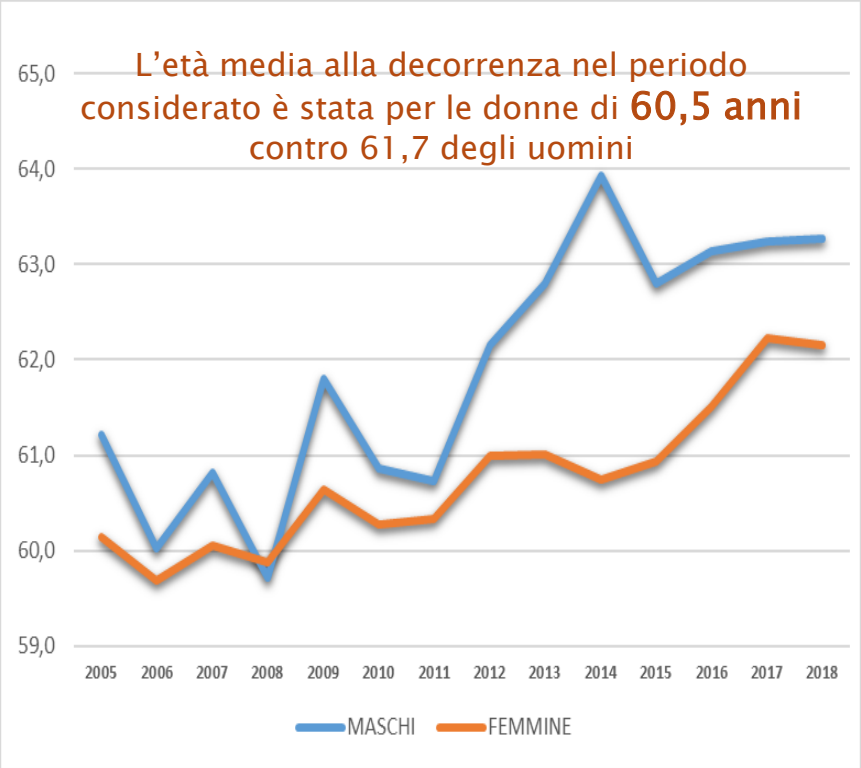


Settore pubblico

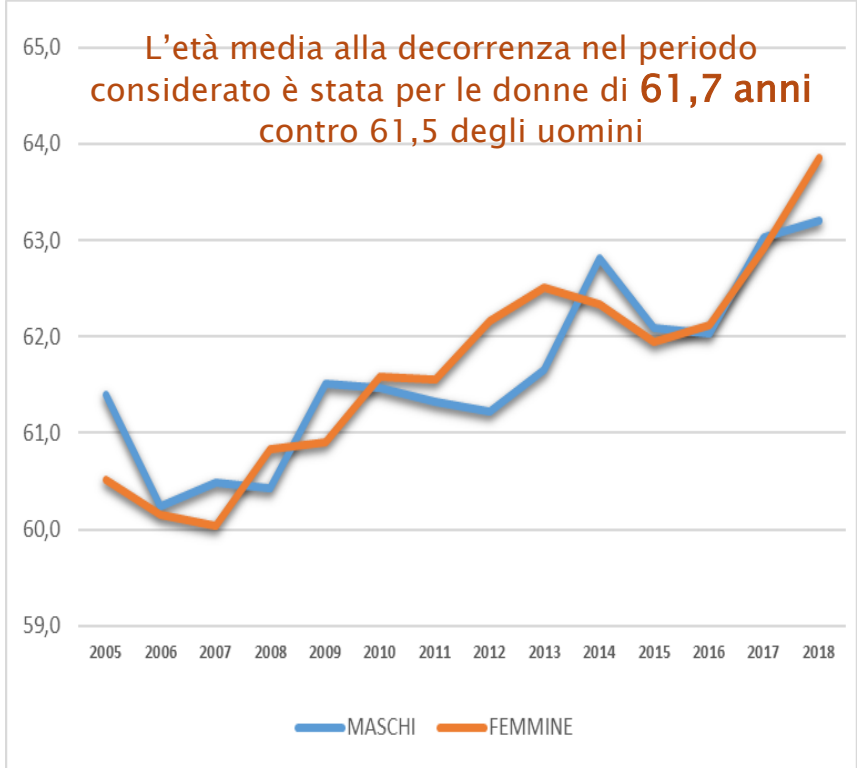


Età media alla decorrenza delle pensioni di vecchiaia e anzianità con decorrenza nel periodo 2005-2018 per genere e settore

Settore privato

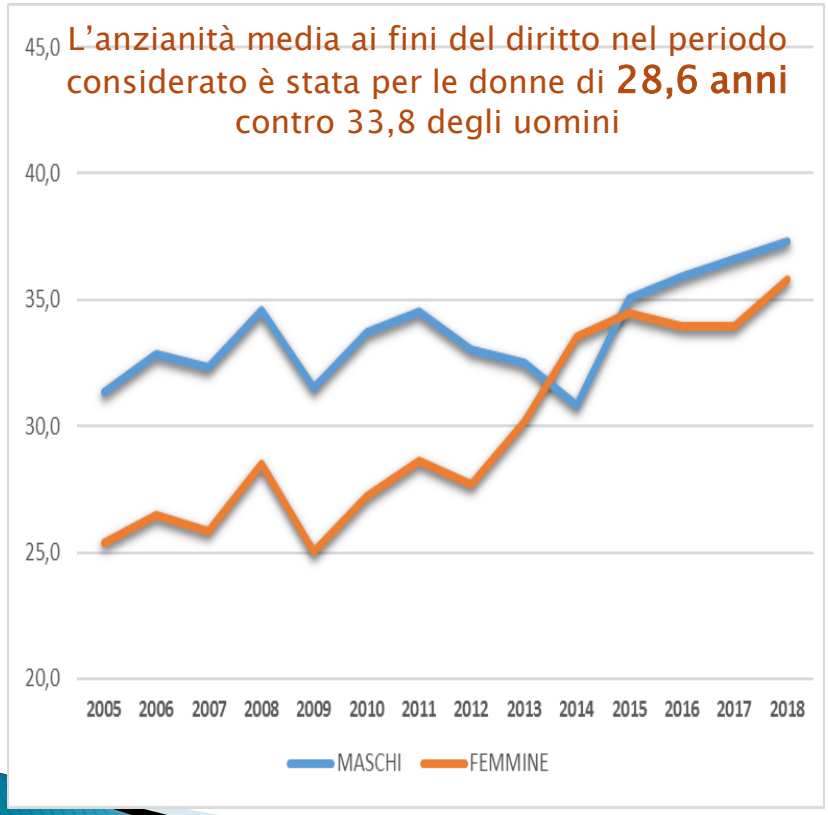


Settore pubblico

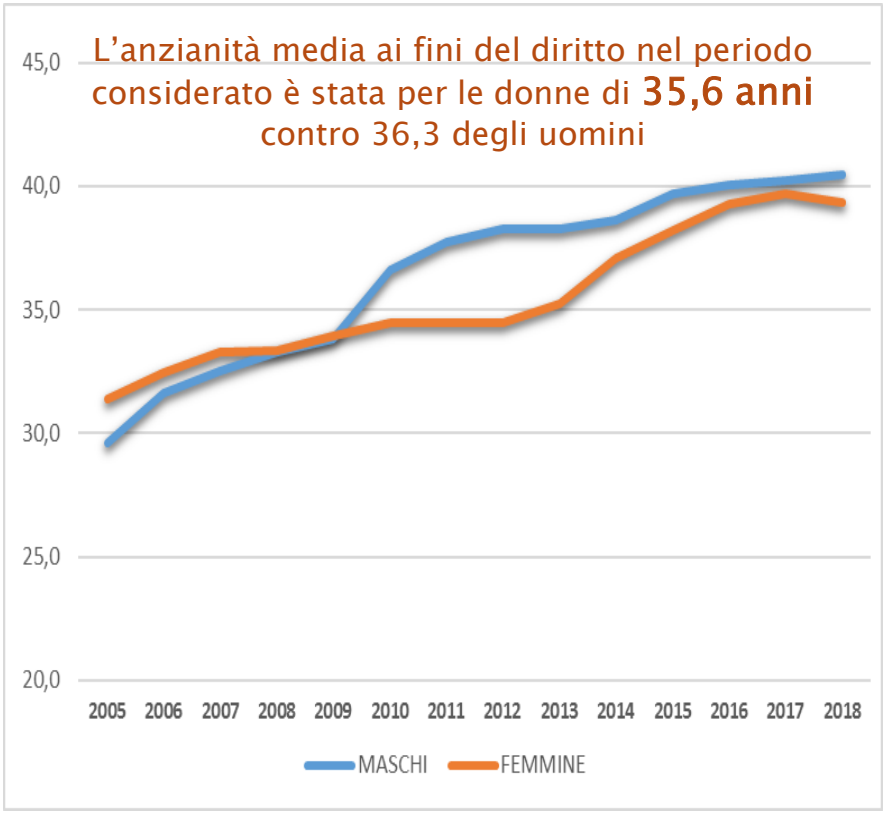


Anzianità media ai fini del diritto delle pensioni di vecchiaia e anzianità con decorrenza nel periodo 2005-2018 per genere e settore

Settore privato

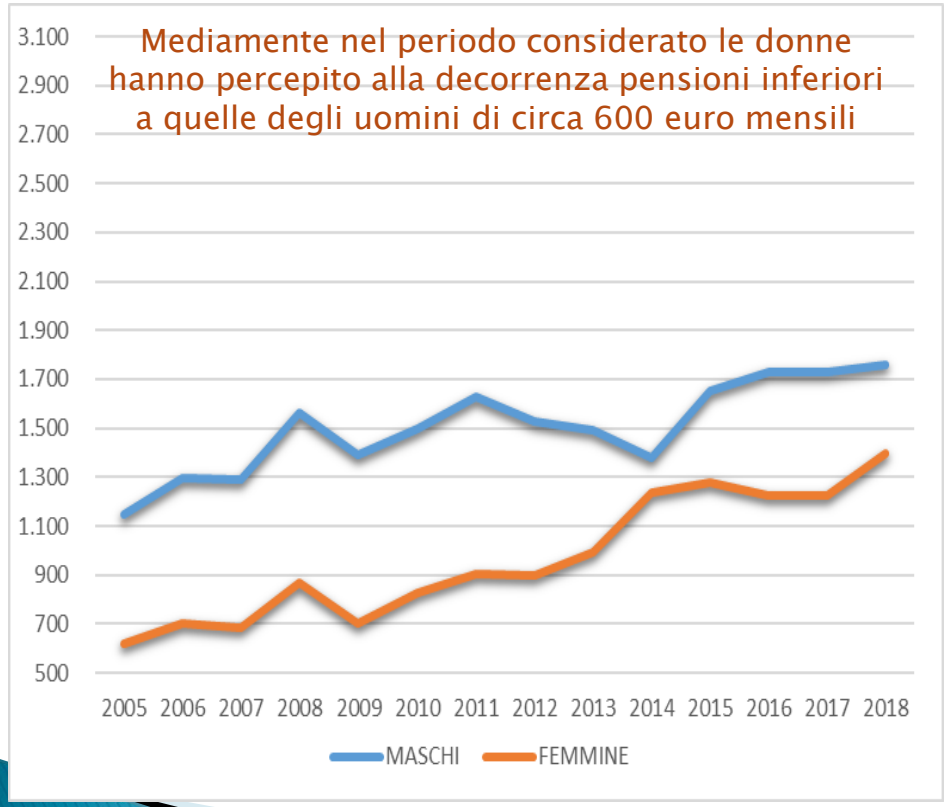


Settore pubblico

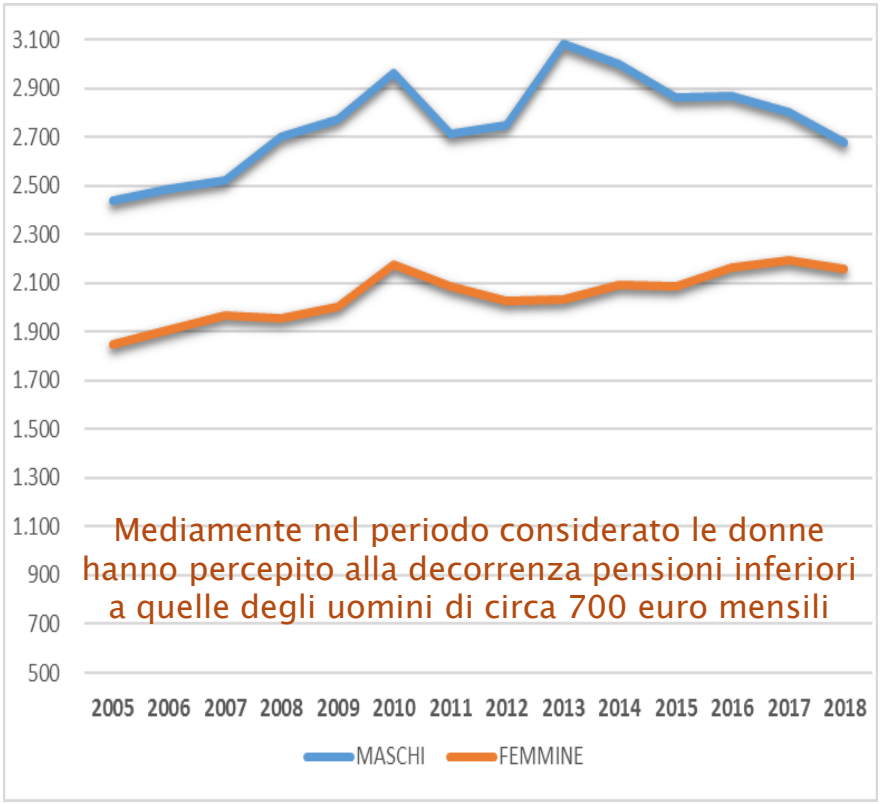


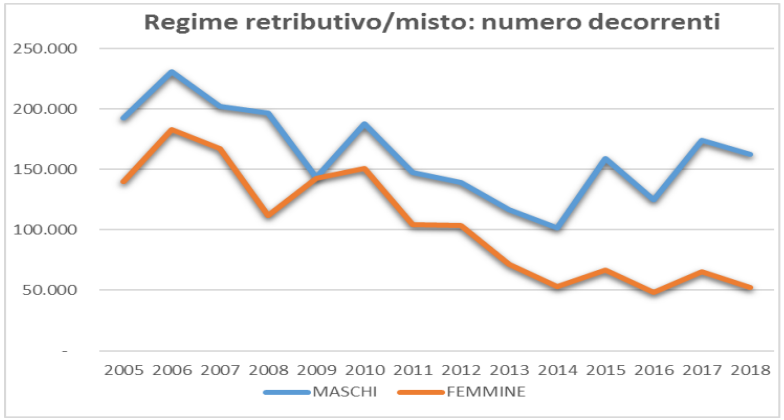
Importo medio mensile delle pensioni di vecchiaia e anzianità con decorrenza nel periodo 2005-2018 per genere e settore

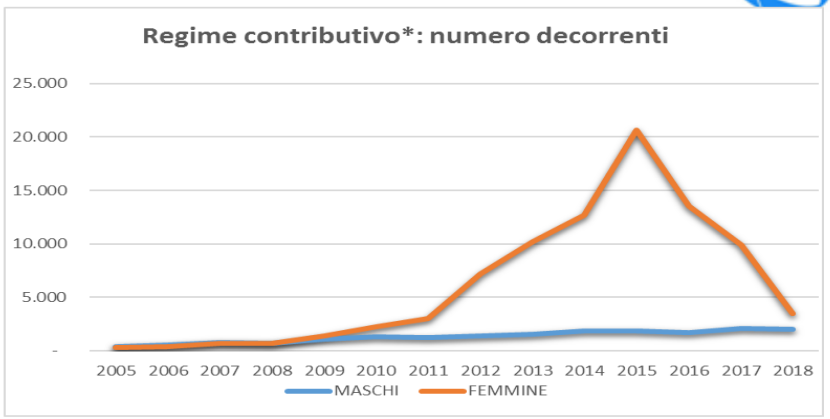
Settore privato



Settore pubblico

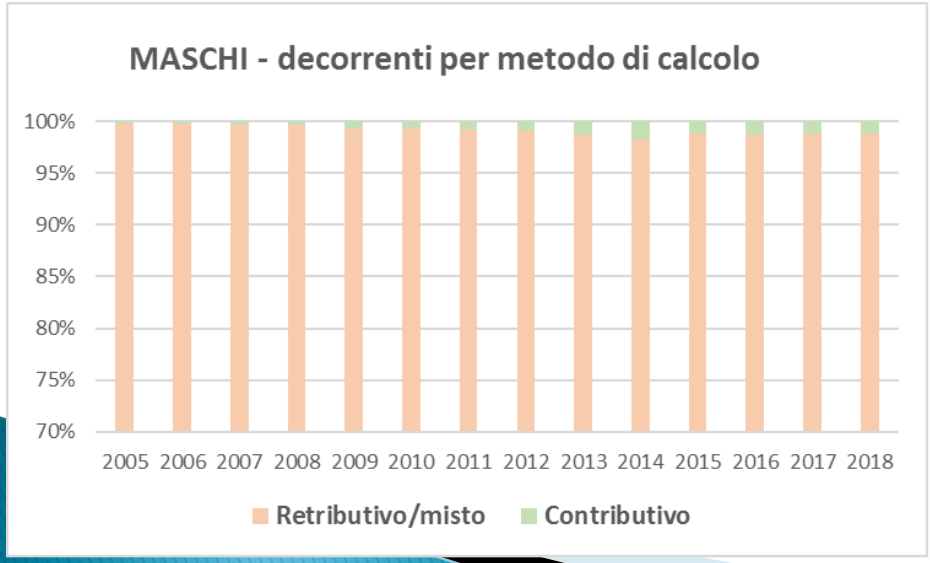


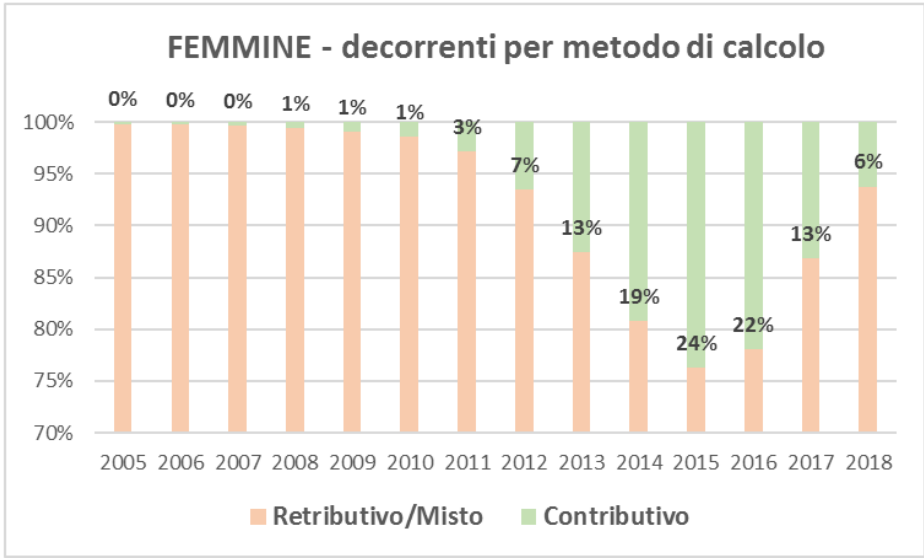




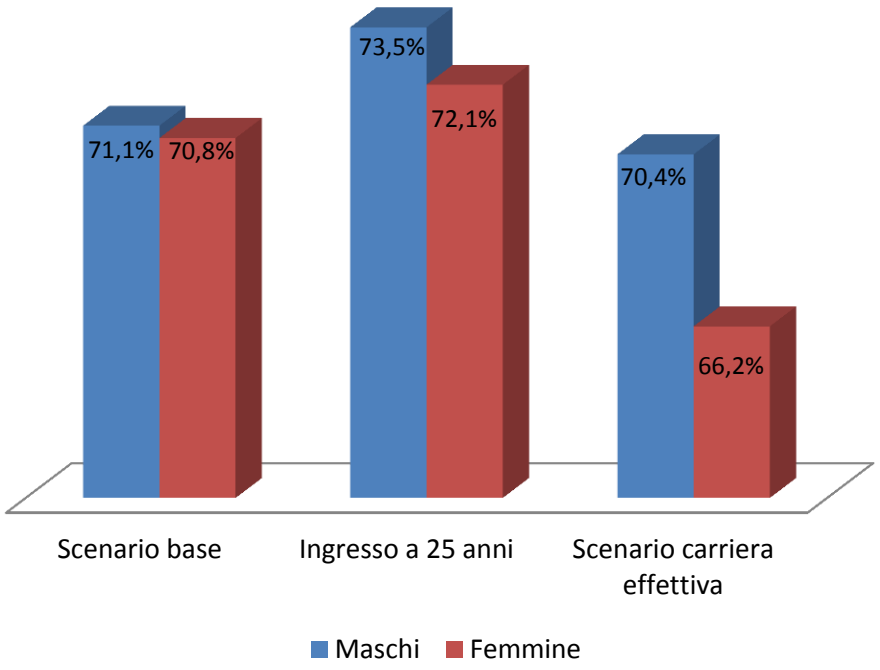
(*) Il regime si riferisce al metodo di calcolo della pensione, e si tratta quindi delle seguenti pensioni:

- Liquidate in regime **contributivo puro** (prima contribuzione accreditata dopo il 31/12/1995)
- Liquidate a coloro che hanno esercitato la **facoltà di opzione** per il sistema contributivo
- Liquidate alle lavoratrici che hanno esercitato la cosiddetta **opzione-donna**



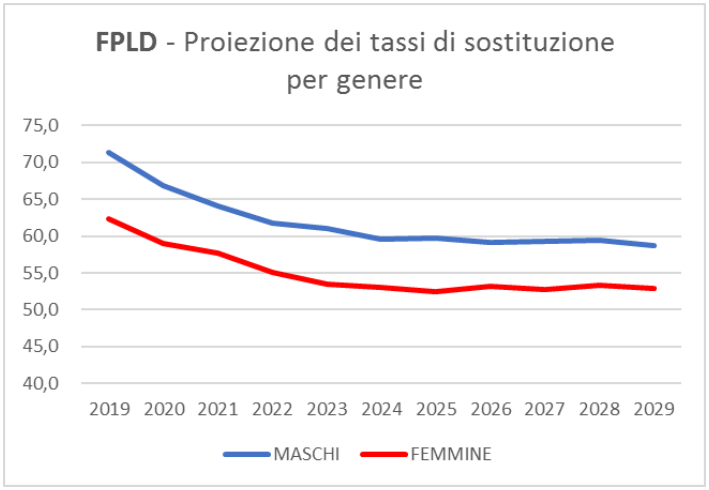


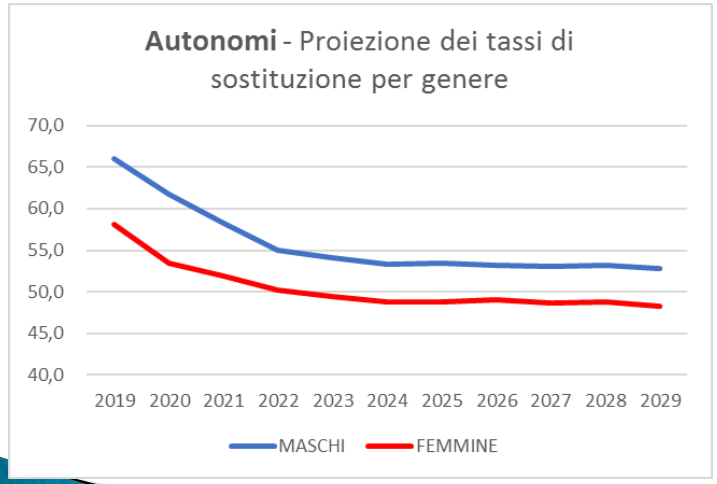
Tasso teorico di sostituzione lordo (fonte EC – Pension adequacy report 2018) Confronto maschi femmine 2016

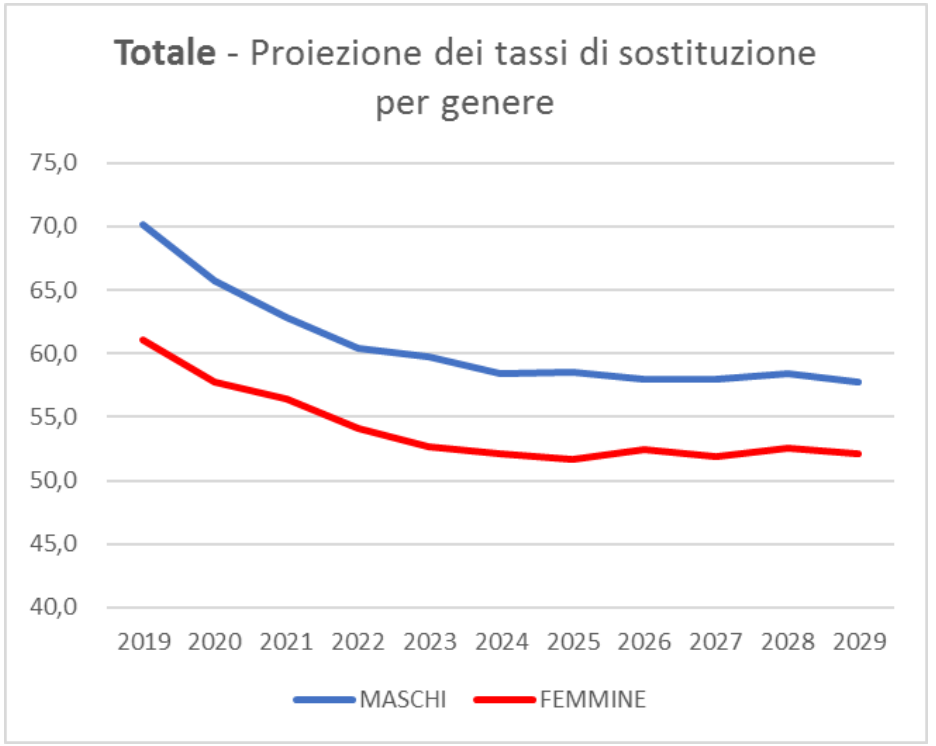


- **Tasso teorico di sostituzione lordo (TRRs Theoretical Replacement Rates)** Rapporto % tra reddito da pensione nel primo anno di pensionamento e reddito da lavoro nell'ultimo anno prima del pensionamento (al lordo dei contributi del lavoratore e della tassazione fiscale)
- **Tre scenari di valutazione del tasso di sostituzione (dinamica salariale media):**
  1. **Scenario base:** uscita senza penalizzazioni alla prima età di pensionamento di una persona con una carriera quarantennale
  2. **Scenario con ingresso nel lavoro a 25 anni** e uscita alla prima età di pensionamento senza penalizzazioni
  3. **Scenario con lunghezza effettiva della carriera** basato su ipotesi stabilite dal gruppo di lavoro sull'invecchiamento (AWG) nell'ambito del Comitato sulle politiche economiche (EPC) dell'UE

Elaborazioni del Modello previsionale INPS sui tassi di sostituzione nel prossimo decennio

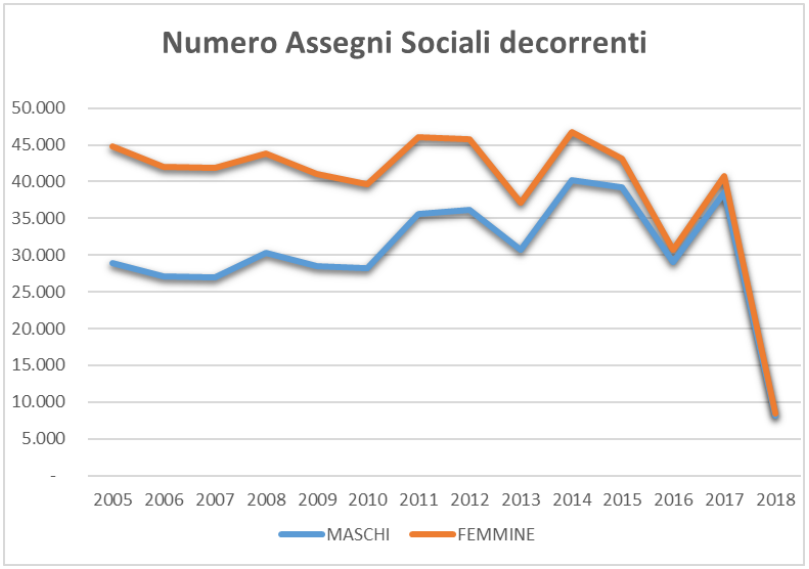




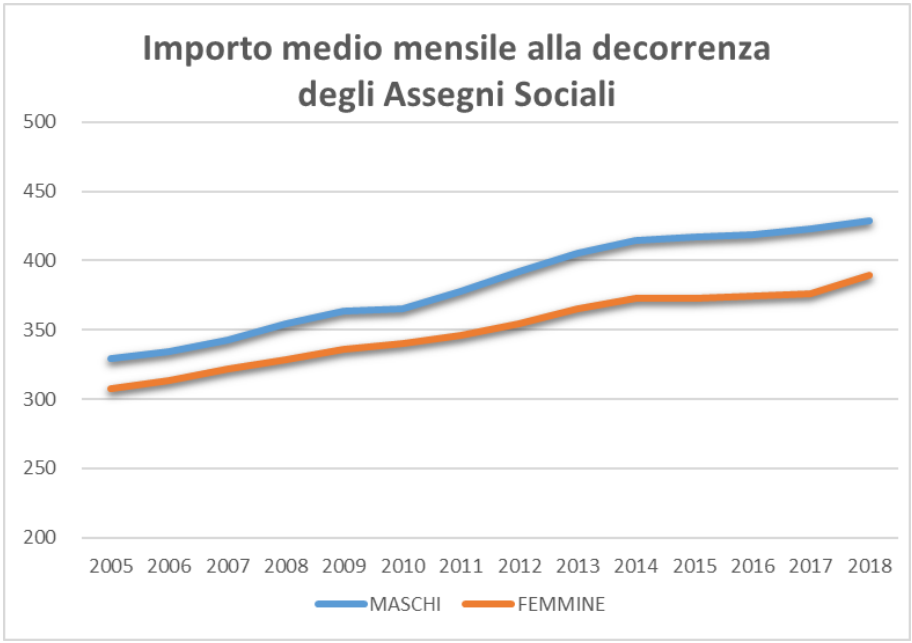


Per tassi di sostituzione si intende il rapporto tra l'importo lordo della pensione liquidata e l'ammontare lordo dell'ultima retribuzione

GLI ASSEGNI SOCIALI* DECORRENTI NEL PERIODO 2005-2018



Il diritto alla prestazione è accertato in base al reddito personale per i cittadini non coniugati e in base al reddito cumulato con quello del coniuge, per i cittadini coniugati.



** Prestazione economica, erogata a domanda, in favore dei cittadini che si trovano in condizioni economiche particolarmente disagiate con redditi non superiori alle soglie previste annualmente dalla legge*

Procedura di infrazione 2013/4199 ex art. 258 del TFUE

- A causa della differenza tra uomini e donne per il minimo di anni di contributi che devono essere versati per ottenere il **pensionamento anticipato**, la Commissione europea ha aperto una procedura d'infrazione nei confronti dell'Italia, con riferimento al settore pubblico.

- Per la Commissione europea le disposizioni contenute nella legge 214 del 2011, in base alle quali il periodo minimo di contribuzione per ottenere la pensione prima di arrivare all'età massima è stato fissato in 42 anni e 3 mesi per gli uomini e **un anno in meno per le donne,** sarebbe in contrasto con l'articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea che stabilisce la parità di trattamento tra uomini e donne.

- Per la Commissione Europea infatti le pensioni nei «regimi professionali» quali il settore pubblico, sono ricomprese nelle **retribuzioni** e quindi per esse si deve applicare il principio di uguaglianza tra uomini e donne, anche per quanto riguarda l'accesso al trattamento pensionistico. Per il calcolo del trattamento di pensione anticipata, secondo la Commissione Europea, le donne beneficiano di un anno in meno rispetto agli uomini e questo costituisce una **discriminazione di genere**.

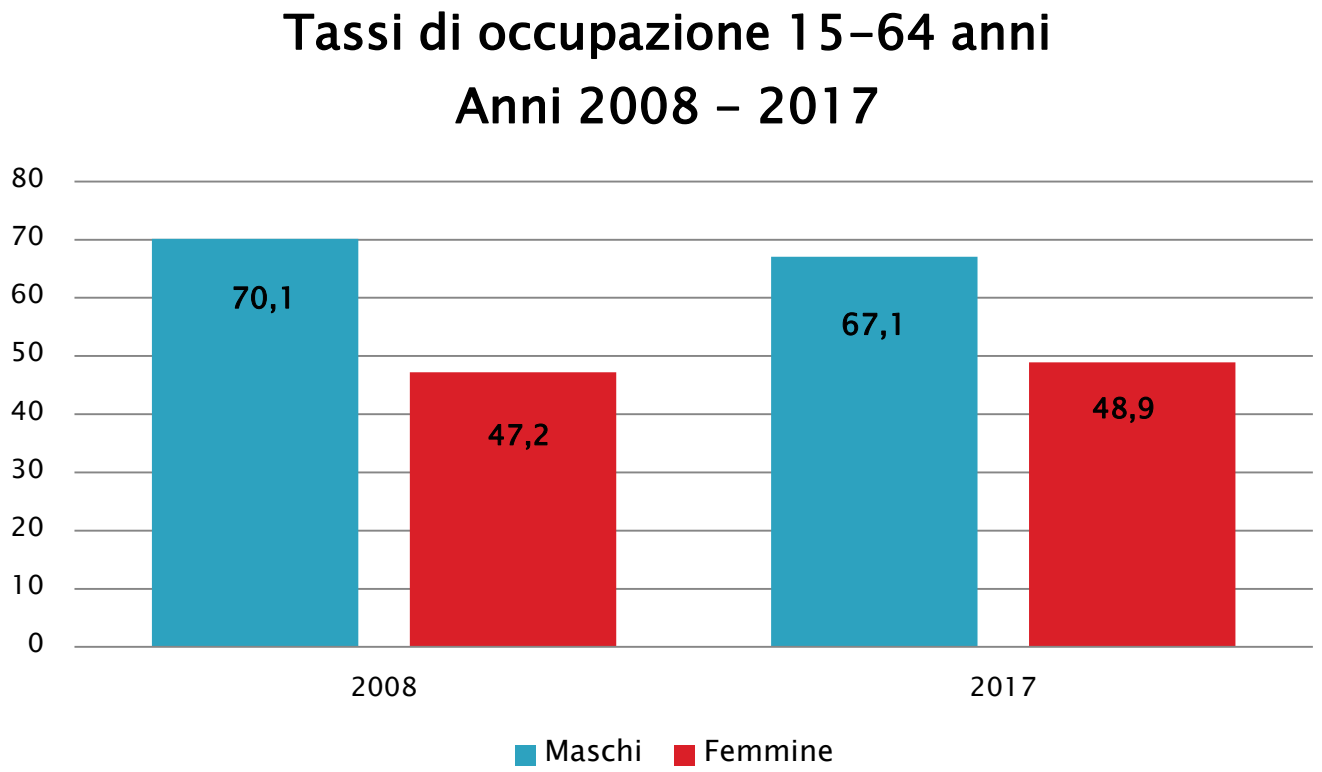
Lavoro: Gender Gap

- Dati Istat su partecipazione

- I dati Inps su lavoratori dipendenti pubblici e privati
  - ✓ Lavoratori a tempo parziale
  - ✓ Lavoratori a tempo determinato e stagionale
  - ✓ Retribuzioni full time equivalent
  - ✓ Misure di gender gap

- Soluzioni: politiche pubbliche di conciliazione vita lavoro

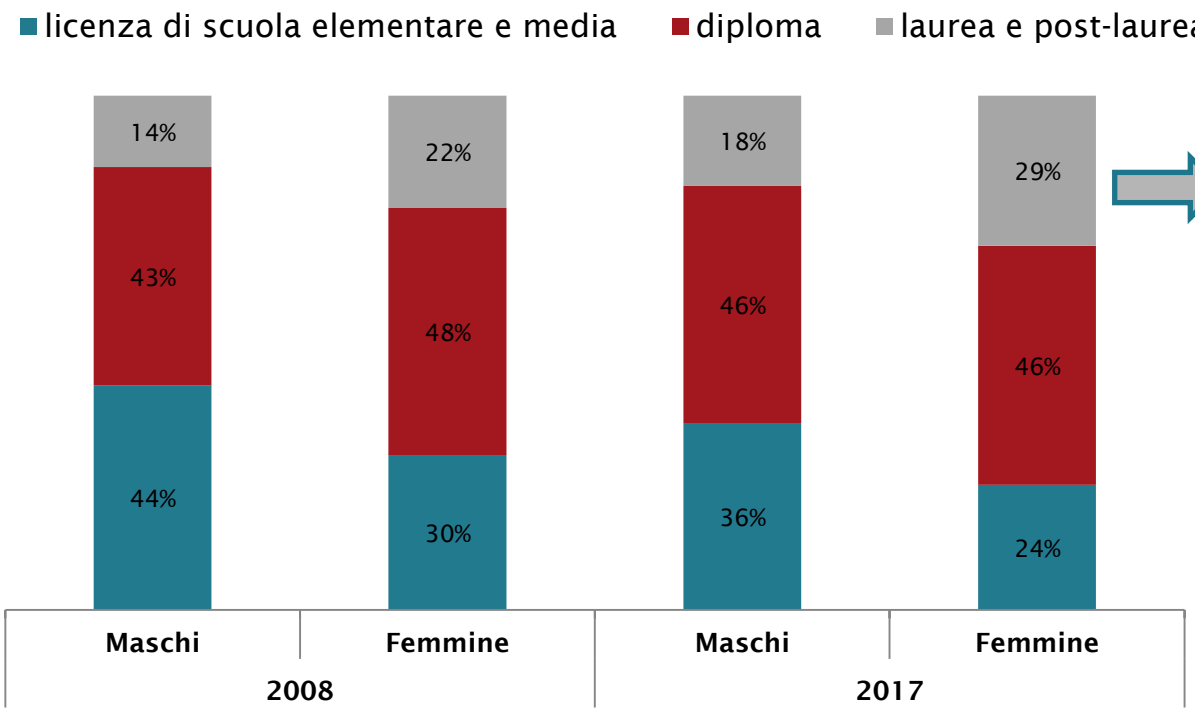
Tassi di occupazione per sesso – Anni 2008 e 2017



Fonte: Istat

Rilevazione sulle forze di lavoro – Media 2008 e 2017

Occupati per titolo di studio e sesso

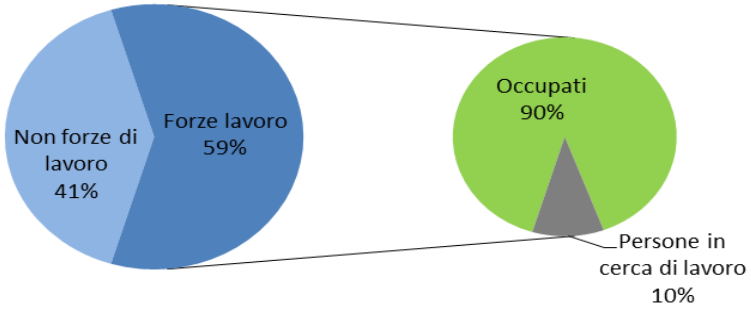


Aumentato il livello di laureate tra le occupate ed in generale il livello di istruzione delle donne rispetto agli uomini occupati (nel 2017 solo il 24% possiede la licenza elementare/media contro il 36% degli uomini)

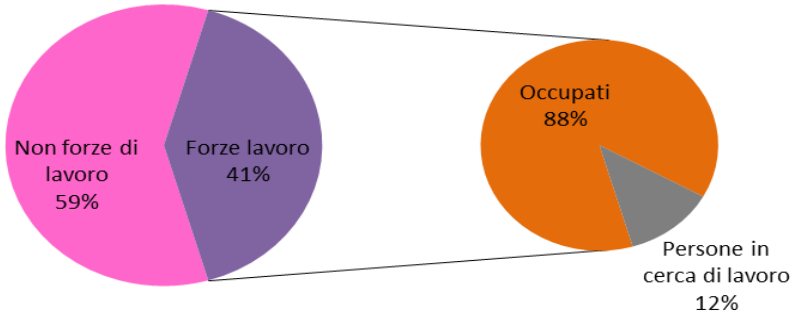
Fonte: Istat

Rilevazione sulle forze di lavoro

Maschi



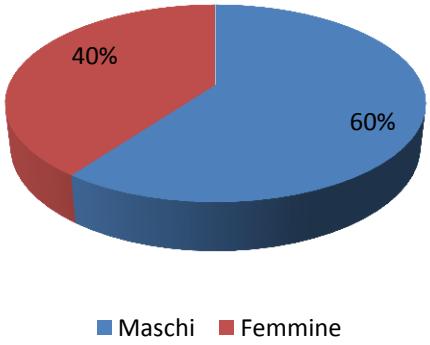
Femmine



- Tra le donne con più di 15 anni quasi il 60% non appartiene alle forze di lavoro contro il 41% degli uomini
- Tra le forze di lavoro le donne in cerca di lavoro sono il 12% contro il 10% degli uomini

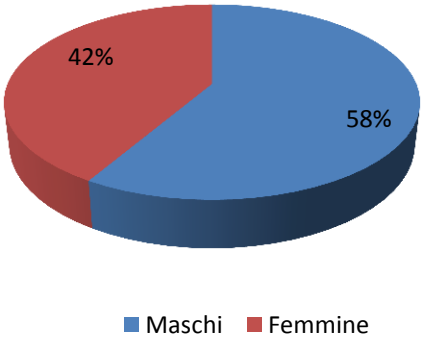
Lavoratori dipendenti settore privato non agricolo

ANNO 2008



Media nell'anno: 12,5 milioni
7,5 Maschi
5,0 Femmine

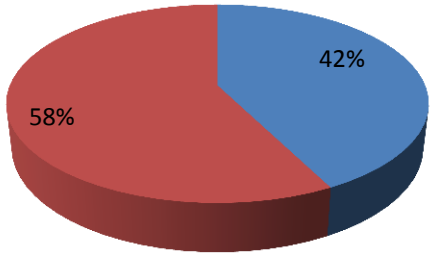
ANNO 2017



Media nell'anno: 12,8 milioni
7,5 Maschi
5,3 Femmine

Lavoratori dipendenti settore pubblico

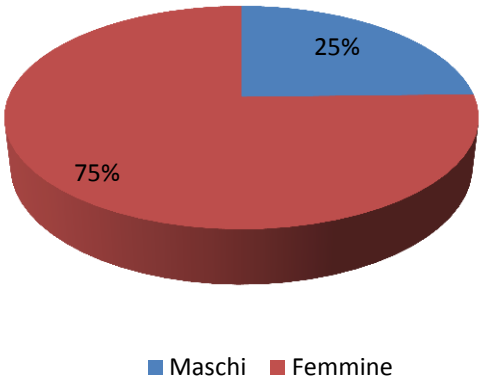
ANNO 2017



Media nell'anno: 3,3 milioni
1,4 Maschi
1,9 Femmine

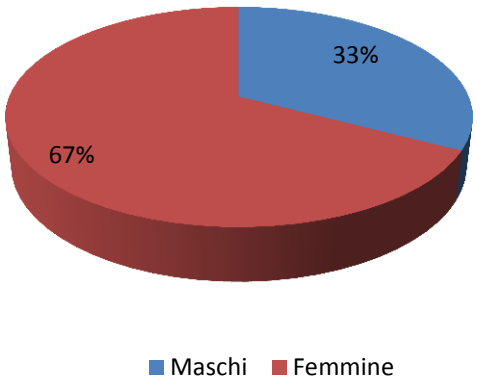
PART TIME lavoratori dipendenti settore privato non agricolo

ANNO 2008



Media nell'anno: 2,3 milioni
0,6 Maschi
1,7 Femmine

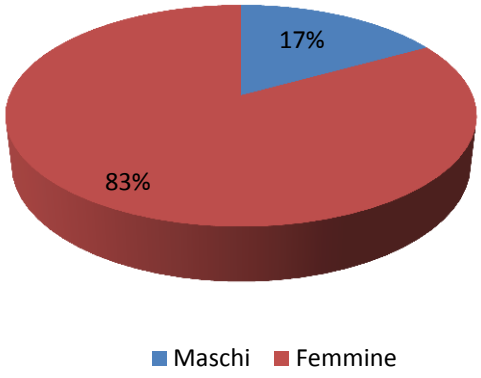
ANNO 2017



Media nell'anno: 3,6 milioni
1,2 Maschi
2,4 Femmine

PART TIME lavoratori dipendenti settore pubblico

ANNO 2017

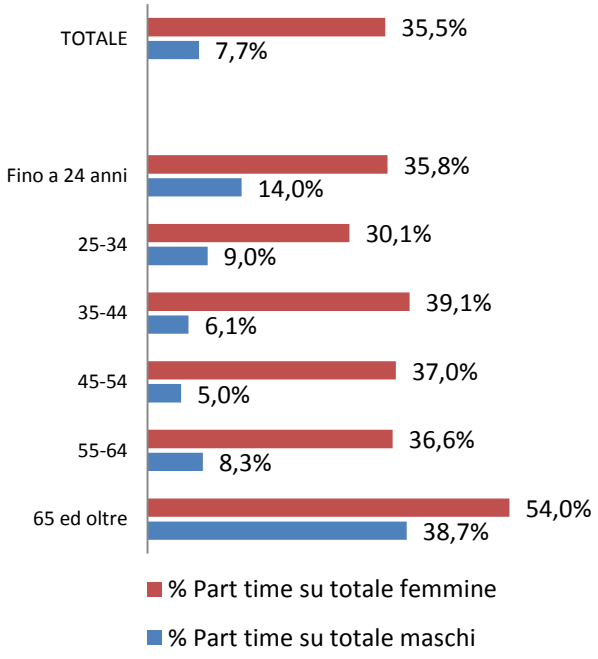


Media nell'anno: 227 mila
38 Maschi
189 Femmine

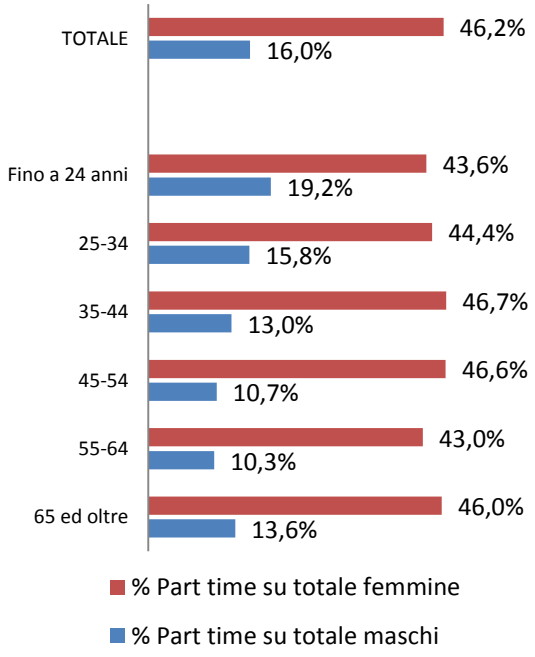
INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

PART TIME lavoratori dipendenti settore privato non agricolo

ANNO 2008

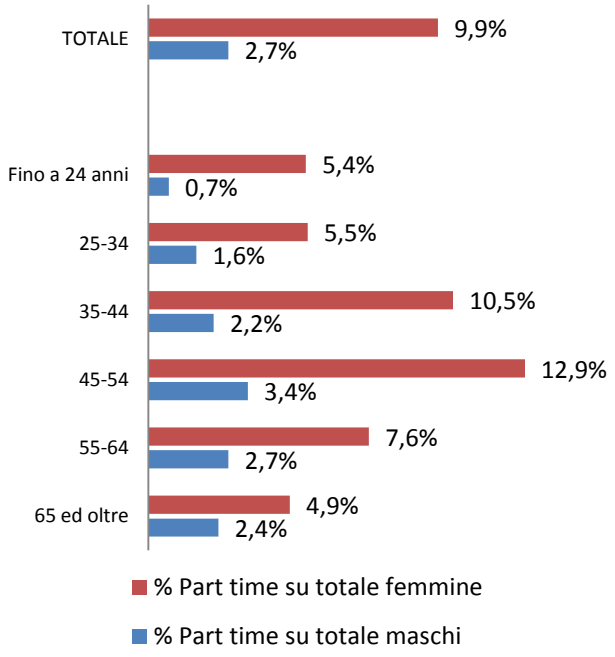


ANNO 2017



PART TIME lavoratori dipendenti settore pubblico

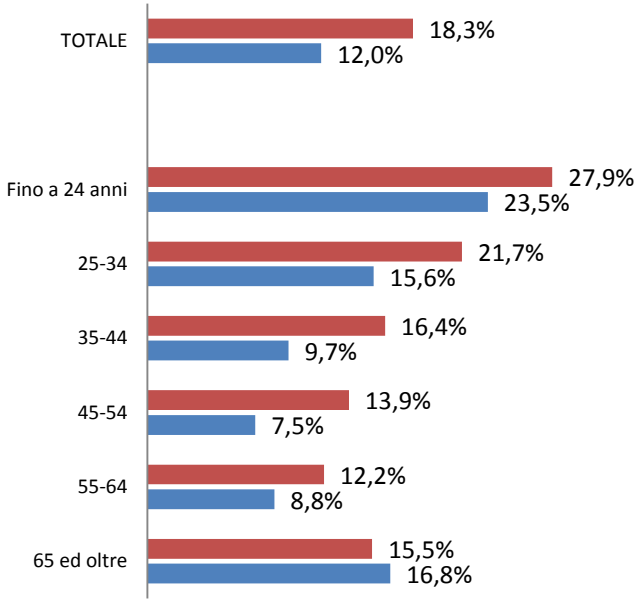
ANNO 2017



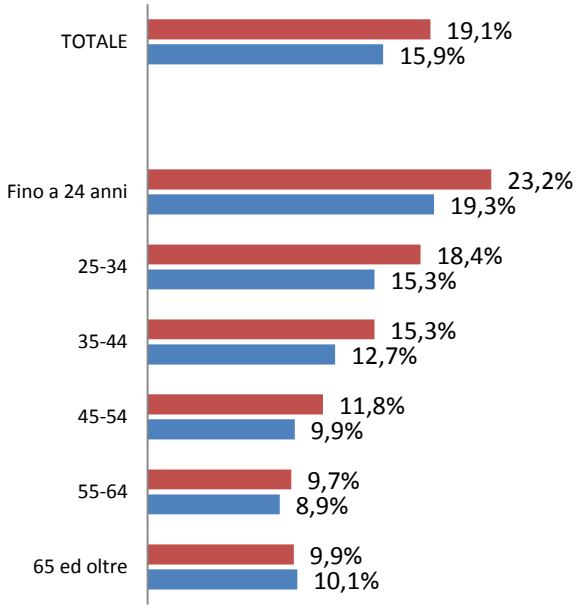
INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Lavoratori a tempo determinato o stagionali settore privato non agricolo

ANNO 2008



ANNO 2017

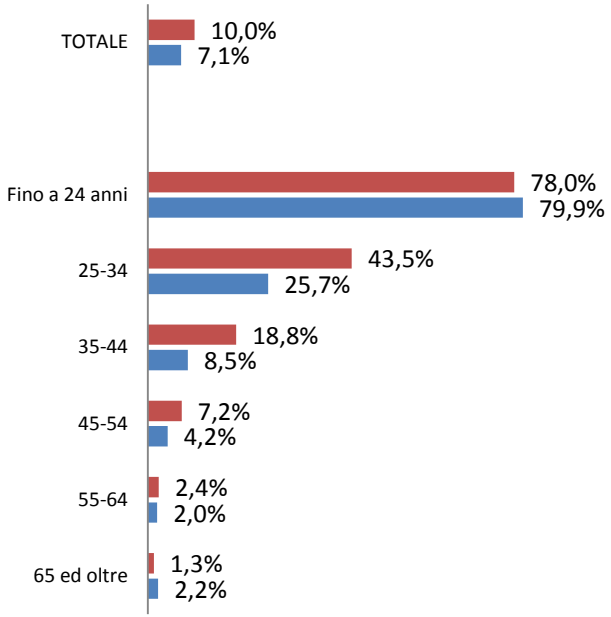


% Tempo determinato e lavoro stagionale su totale femmine

% Tempo determinato e lavoro stagionale su totale maschi

lavoratori a tempo determinato settore pubblico

ANNO 2017



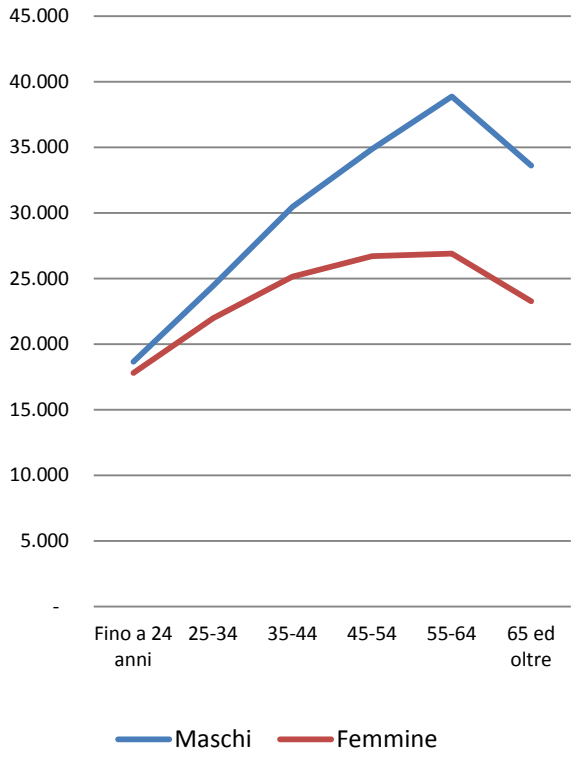
% Tempo determinato su totale femmine

% Tempo determinato su totale maschi

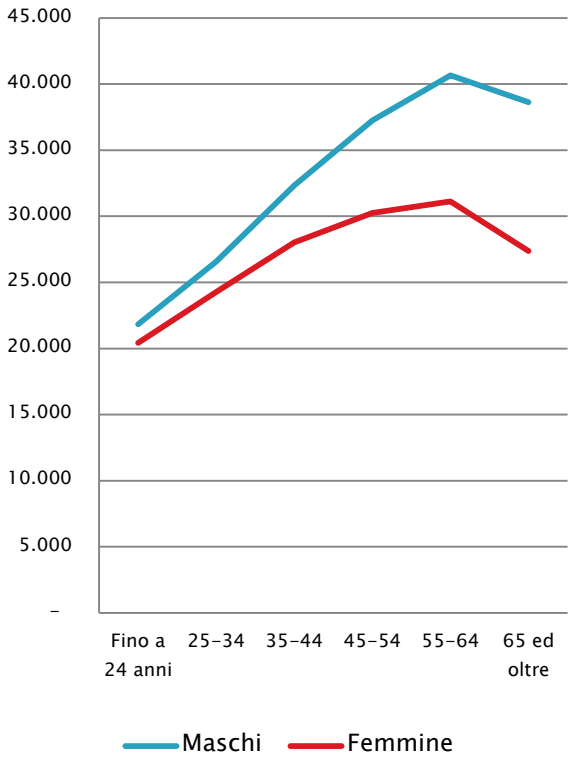
Retribuzione media annua full time equivalent[1] lavoratori dipendenti

Lavoratori settore privato non agricolo

ANNO 2008

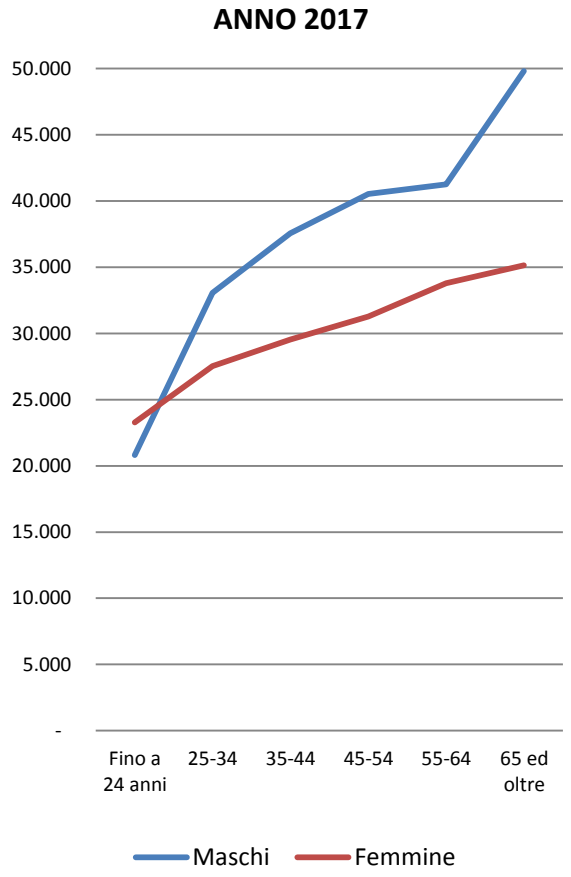


ANNO 2017



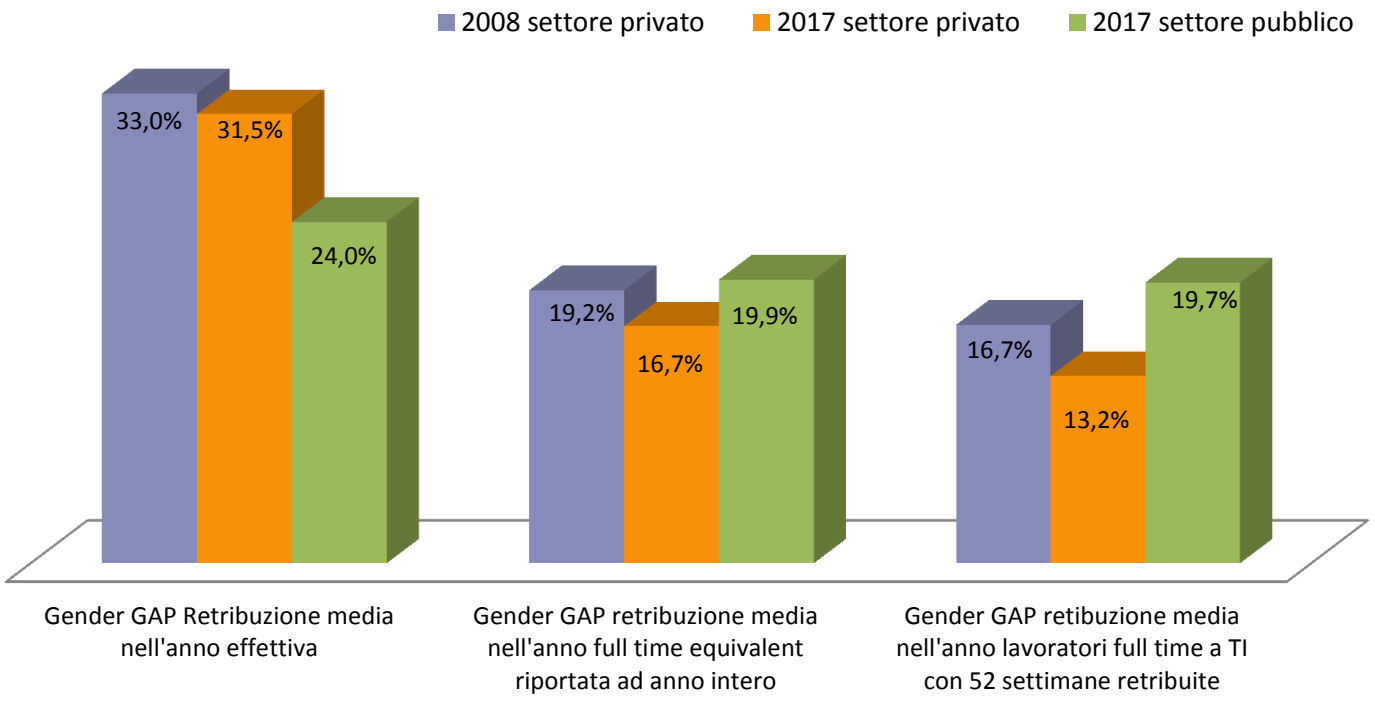
Lavoratori settore pubblico

ANNO 2017



[1] *Ottenuta moltiplicando per 312 la retribuzione media giornaliera full time equivalent*

Retribuzione media annua lavoratori dipendenti
Confronto 2008-2017 tra tre diverse misure del gender GAP[1] retributivo



[1] Per gender GAP si intende la differenza tra retribuzione maschi -femmine su retribuzione maschi per 100

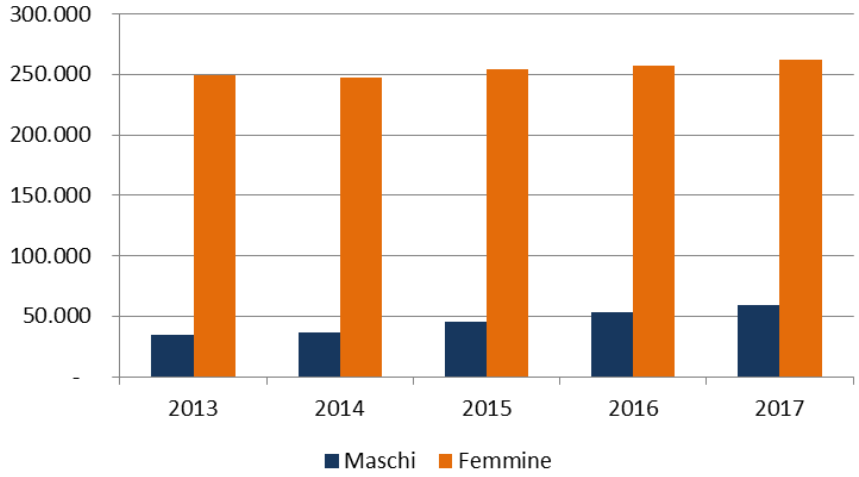
Misure di conciliazione

I dati Inps:

- ✓ Congedo parentale
- ✓ Congedo obbligatorio uomini
- ✓ Altre misure

Lavoratori dipendenti del settore privato
Beneficiari di congedo parentale e congedo obbligatorio e facoltativo del padre (Legge 92/2012)

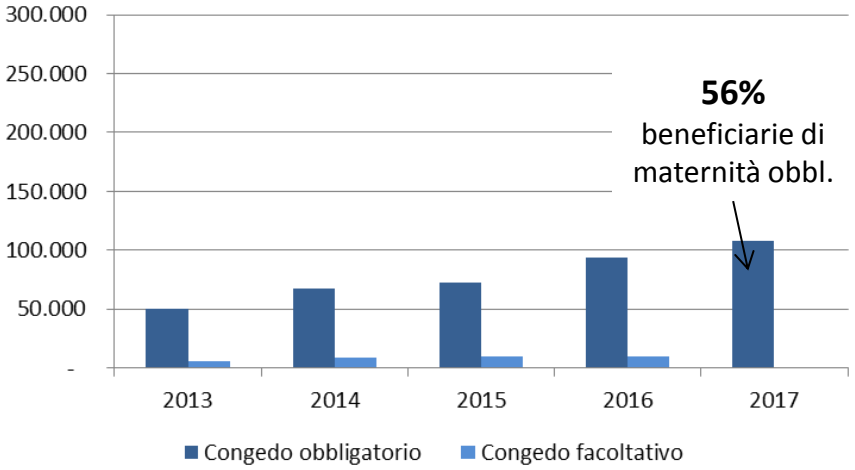
Beneficiari di congedo parentale



Congedo parentale

- Spetta a uomini e donne
- 10 mesi complessivi (aumentabili a 11) nei primi 12 anni di vita del bambino
- 30% della retribuzione per un periodo max di 6 mesi entro i primi 6 anni di vita del bambino

Beneficiari di congedo di paternità obbligatorio e facoltativo (Legge 92/2012)



Congedo obbligatorio del padre Legge 92/2012

- Spetta solo ai papà entro 5 mesi dalla nascita del bambino
- 1 giorno nel 2013-2015, 2 giorni nel 2016-2017, 4 giorni nel 2018, 5 giorni nel 2019
- 100% della retribuzione

Congedo facoltativo del padre Legge 92/2012

- Spetta solo ai papà entro 5 mesi dalla nascita del bambino in alternativa alla madre
- 2 giorni nel 2013-2016, 1 giorno nel 2018 e 2019
- 100% della retribuzione

VOUCHER BABY-SITTING

- **Contributo economico di 600 euro mensili** da utilizzare per pagare la baby-sitter o l'asilo nido pubblico, privato o convenzionato **in alternativa alla fruizione del congedo parentale.** Introdotto con la Legge 92/2012 in via sperimentale per gli anni 2013-2015, riconfermato fino al 2018* per:

  lavoratrici dipendenti e/o iscritte alla Gestione separata (max 6 mesi)

  lavoratrici autonome (max 3 mesi)

- **Limiti di spesa per ciascun degli anni 2017 e 2018** :

  40 mln per le lavoratrici dipendenti e/o iscritte alla Gestione separata

  10 mln per le lavoratrici autonome

**Il VOUCHER BABY SITTING non è stato prorogato per il 2019*