

Per informazioni rivolgersi a:

Fondazione G. Brodolini  
Via Barberini, 50 – 00187 Roma  
Tel. 06/44249625 Fax: 06/44249565  
economialavoro@fondazionebrodolini.it

## Indice

### SAGGI

Michele Giammatteo, Sante Marchetti, *L'intensità di ricerca di lavoro: un modello interpretativo e una analisi empirica per l'Italia*  
Maurizio Curtarelli, Valentina Gualtieri, *Educational mismatch e qualità del lavoro: un quadro d'insieme e alcune specificità del caso italiano*  
Annamaria Nese, *Soddisfazione sul lavoro: i casi di troppa istruzione e poca formazione*

### DIALOGO. DONNE E PENSIONI

Marcella Corsi, *Introduzione*  
Rocco Aprile, *Differenze di genere nel sistema pensionistico pubblico: un'analisi delle prospettive di medio-lungo periodo*  
Carmela Craca, *Donne, previdenza e tutela antidiscriminatoria*  
Carlo D'Ippoliti, *Adeguatezza e modernità nel rapporto tra donne e pensioni*  
Rina Fabianelli, Andrea Mariani, *Selezione dei rischi, discriminazione e coerenza del sistema della previdenza complementare*  
Cinzia Ferrara, *Donne e previdenza: il sistema contributivo*  
Franca Forster, Elena Biffi, *La rendita nella previdenza complementare e la differenziazione per sesso. Quale alternativa?*  
Roberto Manzato, *Donne e previdenza. L'offerta assicurativa privata in un mercato concorrenziale*  
Tiziana Tafaro, *Problematiche tecniche in merito al coefficiente di trasformazione del capitale in rendita*  
Laura Vitale, *La discriminazione delle donne nella previdenza integrativa*

## RECENSIONI

---

Francesco Pastore, *Fuori dal tunnel* (di Giuseppe Croce)

## SEGNALAZIONI, A CURA DELLA REDAZIONE

---

## INDICI DELL'ANNATA 2011

---

### **Abstracts**

#### L'INTENSITÀ DI RICERCA DI LAVORO: UN MODELLO INTERPRETATIVO E UNA ANALISI EMPIRICA PER L'ITALIA

---

Michele Giammatteo, Sante Marchetti

L'obiettivo del presente lavoro è l'identificazione e la stima di una possibile relazione tra l'intensità di ricerca di lavoro profusa dagli individui ed una serie di fattori demografici, di contesto economico e di carattere psico-sociale. I dati utilizzati sono ricavati dall'indagine PLUS (Participation, Labour, Unemployment, Survey), una rilevazione campionaria nazionale sull'offerta di lavoro progettata e svolta dall'ISFOL. Dopo una breve rassegna della letteratura ed una essenziale descrizione dei dati, viene presentato il modello econometrico utilizzato per la stima dell'influenza esercitata da ogni singolo fattore sulla variabile dipendente – intensità di ricerca – al fine di tracciare un plausibile quadro di sintesi riguardo alle principali caratteristiche del fenomeno oggetto di studio. L'analisi è effettuata per l'intera popolazione delle persone in cerca di lavoro e, parallelamente, per le sottopopolazioni degli uomini, delle donne, dei trentenni e degli over 40. All'illustrazione dei risultati empirici seguono le conclusioni e alcune considerazioni di *policy*.

#### EDUCATIONAL MISMATCH E QUALITÀ DEL LAVORO: UN QUADRO D'INSIEME E ALCUNE SPECIFICITÀ DEL CASO ITALIANO

---

Maurizio Curtarelli, Valentina Gualtieri

Nel nostro paese i livelli di scolarizzazione terziaria e i rendimenti del titolo di studio in termini di occupabilità risultano non soddisfacenti se comparati con quelli registrati per le maggiori economie europee. Se a ciò si associa la presenza massiccia di lavoratori in *over-education* si genera un paradosso che ha bisogno di analisi approfondite per essere compreso. Il lavoro ha come obiettivo un'ar-

tiolata analisi empirica del fenomeno dell'*educational mismatch* in Italia stante l'ipotesi, riscontrata in letteratura, che il corretto *matching* tra contenuti del lavoro svolto e livello di istruzione influenzi la soddisfazione del lavoratore e di conseguenza la sua produttività. In tal senso il contributo vuole indagare che tipo di *educational mismatch* si registra con maggior frequenza in Italia e chi ne è interessato, l'applicabilità o meno della teoria delle competenze eterogenee (Green, McIntosh, 2007) al caso italiano e, in ultimo, le ripercussioni dell'*over-education* sulla soddisfazione lavorativa.

## SODDISFAZIONE SUL LAVORO: I CASI DI TROPPIA ISTRUZIONE E POCA FORMAZIONE

---

Annamaria Nese

Il lavoro evidenzia l'importanza per i lavoratori dipendenti di avere un'occupazione adeguata al proprio livello d'istruzione e di ricevere formazione sul lavoro. L'evidenza, riportata su dati tratti dall'indagine Bankitalia del 2006, sui bilanci e sui consumi delle famiglie italiane, indica che per i più giovani la soddisfazione è minore quando il lavoro non è adeguato al proprio livello d'istruzione. L'attività di formazione aziendale è importante per le donne ed i lavoratori meno istruiti, soprattutto se, in caso di licenziamento, le competenze acquisite sono utilizzabili in un'altra attività. Il suggerimento ai *policy makers* è incoraggiare la diffusione di attività di formazione, soprattutto nei casi in cui le imprese siano impossibilitate da vincoli di liquidità.

## DIALOGO. DONNE E PENSIONI. INTRODUZIONE

---

Marcella Corsi

Da diverso tempo il dibattito sul ruolo della previdenza rispetto alle pari opportunità tra i due sessi, e in particolare sull'opportunità di differenziare od omologare l'età di pensionamento di uomini e donne, coinvolge, in vari ambiti, ricercatori e ricercatrici e appassiona i media (cfr. *L'età della pensione* dossier pubblicato sul webmagazine "inGenere.it", in <http://www.ingenere.it/dossier/età-della-pensione>). In questo dialogo ci ripromettiamo di riordinare i temi sul tappeto e chiarire la questione, nel limite del possibile, alla luce di ricerche svolte in questo campo. Le riflessioni qui raccolte prendono avvio dal dibattito scaturito da due convegni, entrambi svoltisi nel 2009, in ambiti complementari: il Convegno "Donne e previdenza" organizzato dal Consiglio nazionale degli attuari (CNA) e dall'Associazione italiana analisti finanziari (AIAF) nel mese di aprile e quello su "Donne e pensioni", organizzato dal Dipartimento di Studi Sociali, Economici, Attuariali e Demografici (ora Dipartimento di Scienze Statistiche) della Sapienza Università di Roma, nel mese di dicembre. Le rassegne e simulazioni qui presentate sono state aggiornate e riviste alla luce degli sviluppi normativi più recenti, in particolare alla luce degli effetti dell'aumento dei requisiti minimi di età per l'accesso al pensionamento previsti dal D.L. del 2010, n. 78 (convertito con legge del 2010, n. 122). Va tuttavia notato che, dati i tempi di pubblicazione, non si è potuto tenere conto di modifiche più recenti, quali quelle che hanno previsto l'equiparazione dell'età pen-

sionabile delle donne a quelle degli uomini non solo nel settore pubblico ma anche in quello privato. A tali riflessi s'intende dedicare ulteriore analisi in un prossimo futuro.

## DIFFERENZE DI GENERE NEL SISTEMA PENSIONISTICO PUBBLICO: UN'ANALISI DELLE PROSPETTIVE DI MEDIO-LUNGO PERIODO

---

Rocco Aprile

L'articolo analizza le differenze di genere nel sistema pensionistico pubblico, in una prospettiva di medio-lungo periodo. Dalla ricognizione dei principali istituti del regime contributivo, non emergono significative differenze fra uomini e donne per quanto attiene alle regole di calcolo della pensione, fatta eccezione per alcuni vantaggi a favore delle lavoratrici madri. Tuttavia, l'unicità del coefficiente di trasformazione determina, a parità di ogni altra condizione, un rilevante effetto redistributivo dei diritti pensionistici a favore delle donne, per via della loro maggiore longevità: il valore attuale dei diritti pensionistici ad esse attribuiti supererebbe del 36% quello degli uomini. Il rapporto si inverte radicalmente sotto il profilo sostanziale: i livelli retributivi e la dimensione delle carriere, a cui è correlata la maturazione dei diritti pensionistici, sono nettamente superiori per gli uomini. In merito, si è mostrato che i principi equitativi interni al calcolo contributivo e le tendenze in atto nel mercato del lavoro produrranno un significativo ridimensionamento delle differenze di genere, ma non saranno tuttavia sufficienti a garantire una sostanziale equiparazione.

## DONNE, PREVIDENZA E TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA

---

Carmela Craca

Il concetto di pari opportunità nel lavoro, inteso come dimensione infungibile della piena ed attiva partecipazione delle donne alla vita economica e sociale del paese, è stato interessato dal passaggio da forme di tutela formale ed astratta a forme di tutela specificatamente mirate alla concreta rimozione delle disuguaglianze di fatto. Nonostante i risultati raggiunti per effetto dei diversi provvedimenti normativi succedutisi, permangono ancora gravi debolezze strutturali nel mercato del lavoro, quali, ad esempio, barriere all'accesso al lavoro determinate in gran parte dai carichi familiari, diversità nei percorsi di sviluppo professionale che caratterizzano il lavoro femminile e scarsa presenza femminile nelle posizioni più elevate.

## ADEGUATEZZA E MODERNITÀ NEL RAPPORTO TRA DONNE E PENSIONI

---

Carlo D'Ippoliti

Le numerose riforme previdenziali che si sono succedute negli ultimi due decenni hanno notevolmente modificato le diseguglianze di genere all'interno del sistema pensionistico, sebbene con un impatto finale ambiguo. Se i trend attuali, in termini professionali, familiari e sociali, persisteranno nel tempo, c'è da attendersi trattamenti previdenziali dal pilastro pubblico gravemente insufficienti per condurre una vita dignitosa, soprattutto per le donne. Per questo, occorrerebbe introdurre maggiore redistribuzione all'interno del sistema previdenziale.

## SELEZIONE DEI RISCHI, DISCRIMINAZIONE E COERENZA DEL SISTEMA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

---

Rina Fabianelli, Andrea Mariani

La tematica della discriminazione di genere fra uomo e donna nel secondo pilastro pensionistico, con particolare riferimento ai coefficienti di trasformazione in rendita vitalizia, richiede un'analisi che non prescinda dalle peculiarità del sistema di previdenza complementare italiano. I diversi fattori di volontarietà presenti in tale sistema rischiano di rendere inefficaci le soluzioni incentrate su un'omogeneizzazione *tout court* dei coefficienti, allontanando ulteriormente i lavoratori dalla scelta della prestazione in forma di rendita. Appare quindi opportuno individuare modalità coerenti che permettano allo stesso tempo di salvaguardare il principio di parità uomodonna e di favorire lo sviluppo della tutela pensionistica offerta dai fondi pensione.

## DONNE E PREVIDENZA: IL SISTEMA CONTRIBUTIVO

---

Cinzia Ferrara

Il sistema contributivo della previdenza di base, introdotto dalla legge del 1995, n. 335, prevedendo per il calcolo della pensione un coefficiente di trasformazione "unisex", di fatto avvantaggia le donne che percepiranno una pensione dell'1% più alta di quella corrispondente ai criteri di "equità attuariale". In tal senso, l'adeguatezza delle future pensioni femminili, più che al sistema di calcolo, è collegata alle difficoltà che le donne incontrano nel mercato del lavoro quali l'inserimento, le carriere discontinue e i gap retributivi che contraddistinguono il lavoro femminile. Si pone, quindi, l'esigenza di realizzare politiche tese ad eliminare le disparità di genere esistenti sul piano del lavoro e di introdurre interventi che consentano di conciliare lavoro e famiglia.

## LA RENDITA NELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

---

Franca Forster, Elena Biffi

Il lavoro propone una soluzione innovativa per la tariffazione unisex nella previdenza integrativa. Il legislatore ha imposto a femmine e maschi lo stesso contributo per ottenere la stessa pensione, alla medesima età, senza proporre strumenti utili a riequilibrare l'attuale sistema della previdenza complementare. A parere degli autori, il mercato in regime di libera concorrenza potrebbe evolvere verso un equilibrio non ottimale, sebbene le *authorities* abbiano raccomandato gli operatori di tutelare gli iscritti alla previdenza complementare di ambo i sessi. Infatti, per garantire la solvibilità nel tempo, le rendite da erogare alla clientela – che potrebbe non essere composta da uomini e donne al 50% – potrebbero tendere ad essere più vicine a quelle delle femmine e quindi più basse rispetto alla media di quelle attuali relative a maschi e femmine. La soluzione proposta è una sintesi di un duplice patto sociale: uno tra lavoratori maschi/femmine ed uno tra generazioni genitori/figli. Si vorrebbe introdurre una nuova copertura a favore dei superstiti, giacché la diversa probabilità di sopravvivenza tra i sessi implica che i costi delle coperture caso morte a favore degli orfani, siano maggiormente finanziati dalle femmine mentre i maschi sopportino i costi dell'allineamento della rendita. Tuttavia, una stanza di compensazione dovrebbe intervenire a riequilibrare i costi dei diversi portafogli per la diversa composizione maschi/femmine.

## DONNE E PREVIDENZA. L'OFFERTA ASSICURATIVA PRIVATA IN UN MERCATO CONCORRENZIALE

---

Roberto Manzato

In Italia, negli ultimi anni, abbiamo assistito ad una revisione delle prestazioni erogate dal sistema pensionistico obbligatorio a fronte dell'incentivazione del pilastro integrativo volontario. Schemi assicurativi diversi portano ad implicazioni differenti nella valutazione attuariale degli impegni previdenziali. Un sistema pensionistico obbligatorio, quindi in via generale privo di selezione degli assicurati, può prevedere coefficienti di trasformazione in rendita indifferenziati per sesso, sebbene l'obbligatorietà non assicuri di per sé l'equilibrio attuariale se non si tiene conto della composizione per sesso degli iscritti. In un sistema volontario e concorrenziale, invece, le prestazioni devono – per poter garantire equilibrio attuariale – rispecchiare gli impegni effettivamente assunti per ciascun aderente, tenendo conto di tutti i fattori di rischio rilevanti. Ciò non toglie che l'introduzione di meccanismi di mutualità a livello di domanda – ad esempio attraverso la costituzione di collettività che acquistano rendite indifferenziate – o dell'offerta – ad esempio mediante la costituzione di un fondo di perequazione tra gli enti erogatori di rendite – potrebbe consentire il medesimo obiettivo di uniformare i coefficienti di trasformazione.

## PROBLEMATICHE TECNICHE IN MERITO AL COEFFICIENTE DI TRASFORMAZIONE DEL CAPITALE IN RENDITA

---

Tiziana Tafaro

La scelta del sistema contributivo per la previdenza complementare e la necessità di sviluppare il secondo pilastro per fronteggiare la diminuzione delle prestazioni di base, anche attraverso il conferimento del TFR ai fondi pensione, pongono il dubbio se la valutazione dei criteri di discriminazione del calcolo del coefficiente possa essere demandata completamente al mercato, come previsto con l'attuale sistema normativo. Le usuali variabili demografiche utilizzate nel calcolo dei coefficienti di trasformazione del capitale in rendita per la previdenza complementare sono l'età al momento della conversione in rendita, il sesso, la reversibilità della rendita ai familiari. Nell'articolo si presenta una valutazione del peso delle varie componenti del coefficiente sul valore finale della rendita. Si rileva inoltre che in futuro il mercato potrebbe evolversi e introdurre anche altri fattori (invalidità; fumatore/non fumatore; tipologia di lavoro svolto; reddito familiare ecc.). Con l'attuale scelta tecnica di utilizzare coefficienti differenziati maschi-femmine si sono definite implicitamente delle solidarietà e delle assenze di solidarietà: si è esclusa la solidarietà fra maschi e femmine mentre si è ammessa la solidarietà, all'interno dello stesso genere, fra individuo invalido e sano, fra individuo con reddito basso e con reddito alto. Prima di arrivare ad un ulteriore affinamento della selezione da parte dei tecnici, potrebbe essere opportuna una riflessione politica in merito alle possibili forme di solidarietà auspicabili e a quelle da non mettere in atto.

## LA DISCRIMINAZIONE DELLE DONNE NELLA PREVIDENZA INTEGRATIVA

---

Laura Vitale

Nel nuovo contesto previdenziale, la modalità di calcolo del coefficiente da utilizzare per la trasformazione del capitale accumulato in rendita (pensione integrativa) non viene definita dalla norma, e, attualmente, la rendita vitalizia viene calcolata secondo la logica delle assicurazioni private, utilizzando tavole attuariali differenziate tra uomini e donne, che tengono conto delle specifiche durate residue di vita prevedibili. Poiché le donne vivono in media più degli uomini, questo porterà inevitabilmente ad una pensione sostanzialmente più bassa per le donne, a parità di età e di capitale accumulato e fa sì che la rendita di una lavoratrice sia inferiore a quella di un suo coetaneo di pari carriera e grado solo perché si applica il principio di mutualità fra le sole donne. Questo rappresenta una oggettiva discriminazione. In Italia le donne vanno in pensione a 58 anni e 8 mesi, gli uomini a 60 anni e 7 mesi. In media, però, le donne accumulano meno anni di contribuzione e possono contare su pensioni più basse: rappresentano il 76% dei pensionati al minimo. In Italia la pensione in media vale il 64% dell'ultimo salario degli uomini; la stessa percentuale è pari al 46% per le donne. Formuliamo la proposta di stabilire l'utilizzo di una tabella attuariale unica per donne e uomini. Tale proposta è tecnicamente attuabile e risulta socialmente corretta, utilizzando una base statistica complessiva della popolazione lavorativa. Inoltre vanno stabilite delle condizioni precise: se le donne devono essere "uguali" di fronte alla pensione, allora vanno rese "uguali" anche per tutto il resto della loro vita lavorativa.