



Donne e Politiche di parità  
Welfare e Previdenza

## IL NUOVO RUOLO DELLE DONNE E LE ESIGENZE PREVIDENZIALI

*"Contessa che è mai la vita? E' l'ombra di un sogno fuggente, la favola breve è finita, il vero immortale è l'amor"*, canta una ballata provenzale ripresa dal Carducci. Lasciando la prospettiva dell'infinito alla poesia e alla fede, quella che non può essere sicuramente ritenuta immortale è la pensione. Vincoli di bilancio pubblico, progressivo allungamento della vita media (secondo l'ISTAT per le donne è 84 anni), un sistema pensionistico in perenne movimento alla ricerca di fotografare l'evolversi dei tempi e della piramide demografica. Come osservava il *Cerp* di Torino ([www.cerp.unito.it](http://www.cerp.unito.it)) in un interessantissimo studio di qualche anno fa, la normativa previdenziale era i prima calibrata su una struttura squisitamente familiare, riflesso di una impostazione sociale che prevedeva la storica divisione dei ruoli con il lavoro delle donne generalmente svolto all'interno della famiglia e non collegato a una remunerazione in forma monetaria. La rete di protezione della vecchiaia per il *gentil sesso* era rappresentata dalla pensione (potendo contare anche su un assegno pubblico per il coniuge superstite) e dalla proprietà della casa. In tempi moderni l'Italia che lavora si tinge sempre più in "rosa" anche se ancora molta strada deve essere percorsa, ed anzi, emerge sempre più la centralità/irrinunciabilità del lavoro nell'attuale progetto di vita femminile. Anche la normativa pensionistica si adegua allora al nuovo contesto ; la introduzione del metodo contributivo trasforma infatti la logica redistributiva in assicurativa, rendendo anche il gentil sesso direttamente responsabile del proprio futuro trattamento di quiescenza.

Va però sottolineato come le donne rappresentano spesso il segmento debole del mercato del lavoro con un sovente più basso e discontinuo livello di reddito (permangono comunque nel sistema pensionistico pubblico elementi di solidarietà come la pensione di reversibilità e la possibilità di usufruire di contributi figurativi) nonché la maggiore difficoltà di sviluppare percorsi di carriera nonostante le indiscutibili qualità (il 57,3% dei laureati del BelPaese è donna). Occorre allora entrare nella logica mentale del dover essere artefice, per tempo, del proprio destino previdenziale attraverso il proprio reddito e il risparmio finalizzato. Come muoversi ? Il necessario punto di partenza è quello di avere le idee chiare, motivo per il quale, in occasione della Festa della donna si è pensato di fare omaggio gradito quello di cercare di ricomporre in mosaico unico i diversi tasselli del nostro sistema previdenziale con particolare riferimento all'universo femminile. Volutamente si è dato un respiro ampio considerando il "sesso gentile" nella sua interezza e non solo le lavoratrici dipendenti. Ognuno di noi ha un'amica, una sorella, una figlia con cui si parla; e compito del sindacato è quello di essere davvero supporto in un percorso di vita e non solo nell'orario di lavoro

**La percezione femminile del pensionamento:** prima di "entrare nel vivo delle trattative" come avrebbe detto l'indimenticato (e indimenticabile) Enzo Tortora nel presentare il suo Portobello, trasmissione cult per molte delle "donne in ascolto", molto interessante la disamina della esperienza e della percezione che l'universo femminile ha del pensionamento. Traendo spunto da *Axa Retirement Scope 2008* emerge che la vita delle donne pensionate è più difficile rispetto a quella degli uomini: il 72% delle pensionate italiane è "felice" o "molto felice" rispetto all'87% dei pensionati uomini; il 28%

delle pensionate si dichiara non proprio o per niente felice, contro il 13% degli uomini. Eppure la traduzione esperienziale non trova corrispondenza invece nella percezione del pensionamento, descrivendo quello che è stato definito nella Ricerca come "il paradosso dell'infelicità". Il 61% delle pensionate si sente infatti più attiva rispetto ai colleghi maschi e il 53% è convinta che siano gli uomini a subire maggiormente il peso della solitudine. Il 61% delle pensionate, infine, ritiene di essere meglio preparata psicologicamente a vivere la fase post-lavorativa. Se la percezione della qualità della propria vita è molto diversa tra i due sessi, una causa può essere fatta risalire alla salute. 85 pensionati maschi su 100 ritengono infatti di godere di una salute ottima o abbastanza buona; a pensarla così, invece, sono solamente il 67% delle pensionate; il 15% dei pensionati uomini si dichiara insoddisfatto del proprio stato di salute, ma tale percentuale sale al 33% nelle donne. Inoltre, più di 7 pensionate su 10 -esattamente il 72% - si sentono povere e sperimentano l'insufficienza del proprio reddito pensionistico rispetto al 46% degli uomini. Parallelamente, se il 52% dei pensionati ritiene che il suo reddito sia sufficiente, tale percentuale scende al 27% tra le donne. La ricerca *AXA Retirement Scope* rivela quindi l'esistenza di una "questione femminile" tra le pensionate: donne ancora vitali ed ottimiste, ma che sperimentano maggiori difficoltà nella loro esistenza rispetto ai colleghi uomini.

### **Donne e mercato del lavoro**

Attingendo a "*Italia 2020*", programma di medio periodo per favorire l'occupazione femminile di Ministero Lavoro e Ministero Pari Opportunità, rispetto alla Unione Europea a 27 l'Italia registra un tasso di occupazione femminile più basso di circa 12 punti percentuali e distante di quasi 14 punti percentuali dagli obiettivi fissati dal Trattato di Lisbona per il 2010. Nel complesso il divario occupazionale tra i generi è assai più marcato in Italia rispetto agli altri Paesi europei. Il tasso di occupazione maschile è, infatti, di 22 punti percentuali superiore rispetto a quello femminile (dato al II trimestre 2009). Il ritardo rispetto all'Europa e ai benchmark di Lisbona è attribuibile in misura preponderante ai modesti tassi di occupazione femminile nelle Regioni del Mezzogiorno che, infatti, si colloca sui livelli più bassi di tutti i restanti Paesi dell'Unione. Considerando i tassi di occupazione femminili per condizioni familiari e classe di età emerge un profilo di criticità relativo ai bassi tassi di occupazione femminile degli under 25 e degli over 55, là dove per le altre classi di età si registrano, come media nazionale, tassi di occupazione femminile in linea con i benchmark di Lisbona. Con riferimento ai tassi di occupazione femminile degli over 50 il Rapporto evidenzia l'incidenza del differenziale di età tra uomini e donne nell'accesso alla pensione (65 anni per gli uomini e 60 per le donne). Tra i 25 e i 44 anni – e tra i 25 e i 34 in particolare – appare per contro ancora fortemente marcato il divario occupazionale delle donne single o nell'ambito di una coppia senza figli rispetto a una coppia con figli. A conferma della circostanza, ribadita da ultimo dal Rapporto CNEL sul mercato del lavoro 2008 / 2009, che a influire sulla minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro è anche una specificità di genere legata all'evento della maternità e alle esigenze di cura e di assistenza. La difficile conciliazione tra lavoro e famiglia non interessa peraltro solo le madri lavoratrici. Come indicano i dati sul tasso di invecchiamento della popolazione, sempre maggiore è il numero di persone anziane non autosufficienti. Anche in questo caso sono prevalentemente le donne (in particolare di età superiore ai 45 anni) a prendersene cura e a dovere spesso rinunciare a opportunità lavorative (vedi *infra* Long term care). Dal punto di vista reddituale va osservato come, secondo il recentissimo Supplemento al Bollettino statistico di Bankitalia sul reddito delle famiglie, il reddito

individuale medio da lavoro (autonomo e dipendente) è inferiore per le donne (14.707 euro contro i 19.300 euro degli uomini)

6. Tassi di disoccupazione femminile (confronti tra i principali paesi UE – 2008)

	Tasso di disoccupazione femminile (in %)
Italia	8,5
Germania	7,2
Francia	8,3
Regno Unito	5,1
Spagna	13,0
EU 15	8,2
EU 27	7,5

Fonte: Eurostat

## DONNE E PREVIDENZA OBBLIGATORIA

### Metodi di calcolo

Come si calcola la pensione delle donne ? I metodi di calcolo non sono indifferenziati rispetto al sesso, tranne qualche sfumatura "sottile" che verrà evidenziata. Ripercorriamo allora le regole in cui ogni lettrice potrà ritrovare la propria situazione in base all'anzianità di servizio. Con la legge di riforma delle pensioni 335 del 1995 (riforma Dini) si è introdotto nel nostro ordinamento previdenziale un nuovo metodo, il *contributivo*, che gradualmente sta sostituendo il precedente *metodo retributivo*, che era previsto dalla legge n. 153 del 1969 (riforma Brodolini). L'applicazione del nuovo metodo di calcolo ha avuto luogo in fasi differenti attraverso la suddivisione dei lavoratori in diverse categorie in ragione della differente anzianità contributiva. Più nello specifico la normativa previdenziale considera per definizione il diritto previdenziale del lavoratore come "*quesito*", vale a dire già pienamente maturato, allorquando si siano maturati 18 anni di anzianità contributiva. Dal 1 gennaio 1996 si è operata allora la seguente classificazione:

- ***lavoratori con più di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995:*** sono soggetti all'accesso al calcolo della pensione secondo le regole del vecchio sistema retributivo
- ***lavoratori con meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995:*** sono soggetti al calcolo della pensione con il cosiddetto calcolo misto (retributivo per la parte di pensione relativa alle anzianità maturate prima del 1996, contributivo per quelle maturate successivamente) e accedono alle prestazioni per quel che riguarda l'età pensionabile secondo le regole del sistema retributivo (a meno che non optino il contributivo integrale).
- ***lavoratori neoassunti a partire dal 1 gennaio 1996*** e quelli che optano per il nuovo sistema: sono soggetti all'applicazione integrale delle nuove regole di accesso e del metodo di calcolo contributivo

Quali sono le principali differenze concettuali tra metodo retributivo e metodo contributivo? La applicazione del primo metodo di calcolo determina la *pensione in relazione alla retribuzione percepita nell'ultimo periodo della vita lavorativa* mentre nel *contributivo* è *calcolata viceversa in ragione dei contributi versati lungo l'arco della intera*

*vita lavorativa*. Quali sono le principali differenze concettuali tra metodo retributivo e metodo contributivo? La applicazione del primo metodo di calcolo determina la *pensione in relazione alla retribuzione percepita nell'ultimo periodo della vita lavorativa* mentre nel *contributivo* è *calcolata viceversa in ragione dei contributi versati lungo l'arco della intera vita lavorativa*. Scendendo ad un livello di approfondimento maggiore:

- **Retributivo** : il metodo retributivo è un meccanismo di calcolo che prevede che **l'importo della pensione corrisponda a una determinata percentuale della retribuzione**. Si collega cioè il trattamento pensionistico all'**ultima fase della vita lavorativa**; le variabili principali per la determinazione dell'importo pensionistico sono allora costituite dalla **retribuzione di riferimento** e dall'**aliquota di calcolo**.
- **Contributivo**: il metodo di calcolo contributivo determina **l'importo della pensione** correlandolo con le **contribuzioni versate lungo l'arco della intera vita lavorativa** del futuro percettore. La logica sottostante è quella di una **capitalizzazione virtuale** (dal punto di vista strettamente finanziario il nostro sistema pensionistico si basa invece sul meccanismo della ripartizione, i contributi dei lavoratori in attività finanziano cioè il pagamento delle pensioni). Nel metodo contributivo l'ammontare dei contributi si ottiene moltiplicando la retribuzione annua dei lavoratori dipendenti oppure il reddito dei lavoratori autonomi, per l'aliquota di computo (33 per cento per i lavoratori dipendenti e 20 per cento per i lavoratori autonomi). La **sommatoria dei contributi** determina un **montante individuale** che viene **rivalutato annualmente** considerando come **tasso di capitalizzazione** la **Variazione media quinquennale del PIL (Prodotto Interno Lordo)**, calcolato dall'ISTAT. La determinazione dell'assegno pensionistico discende poi dalla **conversione in rendita** di tale montante al **raggiungimento dell'età pensionabile**, moltiplicandolo per un **coefficiente di trasformazione** che tiene conto della *probabilità di sopravvivenza e dell'età dell'assicurato alla data di decorrenza della pensione*; tali coefficienti, determinati dalla stessa legge 333/1995 erano scalettati in base all'età, partendo dal presupposto che il lavoratore razionalmente avrebbe preferito età pensionabili più avanzate per percepire una pensione più congrua; *sono però indifferenziati rispetto al sesso*. La legge 335 del 1995 prevedeva un aggiornamento dei coefficienti decennale, concertato dal Governo con le parti sociali, per considerare gli aspetti demografici come la riduzione della mortalità e quelli macroeconomici. Tuttavia il primo aggiornamento nel 2005 non è stato attivato. La legge 247 del 2007 di riforma delle pensioni, attuativo del Protocollo del Welfare di luglio 2007, ha stabilito un primo **aggiornamento di tali coefficienti** che è attivo dal **1 gennaio 2010**; in seguito sarà previsto un aggiornamento automatico triennale i cui meccanismi saranno costruiti da una Commissione specifica con il coinvolgimento delle parti sociali. Quello che va evidenziato, ed è la sfumatura "sottile" cui si faceva riferimento all'inizio dell'esposizione, **i coefficienti di trasformazione del contributivo non sono differenziati in base al sesso, il che per le donne rappresenta un vantaggio vivendo mediamente più a lungo degli uomini**

○ **Coefficienti di trasformazione per il calcolo dell'assegno pensionistico**

Età	Coefficienti (%)	
	Vecchi	Nuovi
57	4,720	4,419
58	4,860	4,538
59	5,006	4,664
60	5,163	4,798
61	5,334	4,940
62	5,510	5,093
63	5,706	5,257
64	5,911	5,432
65	6,136	5,620

La novità impatterà già sui lavoratori che lasceranno l'impiego dal gennaio prossimo per la parte di pensione che deriva dal metodo contributivo; per quest'ultima componente **l'assegno scenderà dal 6 all'8% a seconda dell'età**. L'effetto dirompente si avrà nel prossimo futuro quando il sistema sarà sempre più contributivo con una riduzione delle pensioni anche maggiore del 20%

**Previdenza obbligatoria. Tasso di copertura lordo e netto per figure-tipo di lavoratori.**<sup>(1)</sup>  
(valori percentuali)

	2010	2020	2030	2040	2050	2060
<b>Lavoratore dipendente privato</b>						
<i>Tasso di copertura lordo</i>	71,5	62,1	57,0	52,8	51,8	50,8
<i>Tasso di copertura netto</i>	80,9	72,0	67,0	63,0	61,9	61,0
<b>Lavoratore autonomo</b>						
<i>Tasso di copertura lordo</i>	71,3	45,5	35,3	32,1	31,4	30,8
<i>Tasso di copertura netto</i>	92,3	63,8	52,5	48,9	48,2	47,5

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato, Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario, n. 10, anno 2008.

(1) Rapporto fra la prima annualità di pensione e l'ultima retribuzione calcolato al lordo e al netto degli effetti fiscali e contributivi. Le ipotesi alla base delle stime sono: età al pensionamento 63 anni; anzianità contributiva 35 anni; tasso annuo di variazione reale della produttività per occupato 1,53 per cento; tasso annuo di crescita del PIL reale 1,51 per cento; tasso annuo di inflazione 2 per cento; sviluppo di carriera piatto.

## Donne ed età pensionabile

Quali sono poi i requisiti di pensionamento "al femminile" ? Occorre distinguere tra pensione di vecchiaia e pensione di anzianità:

- **Pensione di vecchiaia:** la pensione di vecchiaia costituisce la prestazione principale del nostro sistema; è la pensione che si ottiene alla cessazione del rapporto di lavoro al raggiungimento di determinati requisiti di età e con un livello minimo di contribuzione fissati dalla legge. Esistono previsioni differenti in ragione del sistema di calcolo in cui si rientra:

- *metodo retributivo*: il requisito anagrafico è rappresentato per le donne dal raggiungimento dei 60 anni con almeno 20 anni di contributi versati. Le donne possono poi rinviare il pensionamento sino al compimento del 65° anno di età ottenendo, per ogni anno lavorato, un aumento della percentuale di rendimento della pensione pari a mezzo punto (vedi *infra*, novità introdotta dal decreto 25 gennaio 2010 n.5 ). L'aumento è attribuibile sino al raggiungimento dei 40 anni di contributi.
  - *metodo contributivo*: è necessario avere per le donne almeno 60 anni di età per le donne con almeno 5 anni di contribuzione effettiva dal 1° gennaio 1996. In alternativa, sono richiesti almeno 35 anni di anzianità contributiva e l'età anagrafica prevista per la pensione di anzianità oppure almeno 40 anni di anzianità contributiva, a prescindere dall'età anagrafica. Nel computo dei 35 o 40 anni non rientrano i versamenti a titolo di prosecuzione volontaria. Per poter accedere alla pensione prima del compimento del 65° anno di età, l'importo della pensione deve essere di almeno 1,2 volte quello dell'assegno sociale (per il 2010 l'importo mensile dell'assegno sociale è 411,51 €).
- **Pensione di anzianità.** l'età di pensionamento di anzianità è stato progressivamente innalzato nel corso del tempo nell'ambito del ciclo di riforme che hanno avuto luogo nel nostro sistema previdenziale a partire dal 1992, Andando al quadro attualmente vigente, la legge 247 del 2007 (attuativa del Protocollo del Welfare di luglio 2007), superando il meccanismo dello "scalone" previsto dalla legge 243 del 2004 che sarebbe dovuto entrare in vigore il 1 gennaio 2008, ha stabilito un aumento progressivo del requisito anagrafico introducendo dal 1 luglio 2009 il cosiddetto "*sistema delle quote*", in base al quale si consegue il diritto alla pensione al raggiungimento di una quota data dalla somma tra età anagrafica e contribuzione (almeno 35 anni di contributi), secondo il seguente schema:

<b>Requisito contributivo minimo di almeno 35 anni</b>				
Periodo	<b>Lavoratori dipendenti</b>		<b>Lavoratori autonomi</b>	
	Somma età e anzianità	Età anagrafica minima	Somma età e anzianità	Età anagrafica minima
Dal 01/07/2009 al 31/12/2010	95	59	96	60
Dal 01/01/2011 al 31/12/2012	96	60	97	61
Dal 01/01/2013	97	61	98	62

Si può andare in pensione a prescindere dall'età, se si possiede un'anzianità contributiva di almeno 40 anni.

**Età pensionabile donne pubblico impiego:** sensibile novità entrata in vigore dal 1 gennaio è quella legata all'età di pensionamento delle donne nel pubblico impiego. La motivazione nasce dalla necessità di ottemperare alla procedura di infrazione comunitaria che ha contestato all'Italia la differenza di età di pensionamento uomini/donne; il

"richiamo" europeo, per inquadrare meglio il caso, non riguardava però i dipendenti privati, perchè il regime previdenziale amministrato dall'INPS è considerato un regime cd. "legale", di natura previdenziale in senso tecnico, conforme alla normativa comunitaria ; il regime gestito dall'INPDAP rientra invece, secondo la Commissione e la Corte di Giustizia, tra i regimi cd. "professionali", ovvero quei regimi nei quali il trattamento pensionistico è pagato direttamente dal datore di lavoro. Con il cd. decreto anticrisi di agosto 2009 (legge 3 agosto 2009, n. 102) si è disposto che, a decorrere dal 1° gennaio 2010, il requisito anagrafico "femminile" di sessanta anni è incrementato di un anno; verrà poi ulteriormente innalzato di un anno a decorrere dal 1° gennaio 2012, nonché di un ulteriore anno per ogni biennio successivo, fino al raggiungimento dell'età di sessantacinque anni. Le lavoratrici che abbiano maturato però entro il 31 dicembre 2009 già i requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla normativa precedente conseguono il diritto alla prestazione pensionistica secondo i requisiti precedenti e possono chiedere all'Ente previdenziale di appartenenza la certificazione di tale diritto ▲

#### Aumento per gradi dell'età pensionabile

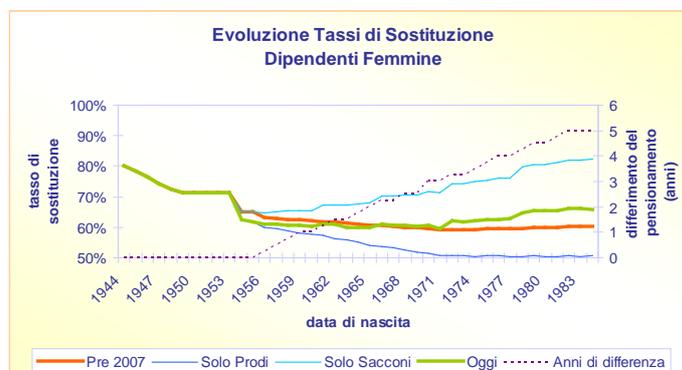
Anno	2010	2012	2014	2016	2018
Età pensionabile	61	62	63	64	65

Fonte: Mefop, gennaio 2010

**Pari opportunità:** sono entrate in vigore lo scorso 20 febbraio le norme contenute nel o D.Lgs 25 gennaio 2010 n. 5 che ha integrato il Codice delle pari opportunità. Tra le altre misure che mirano a evitare la *disparità di trattamento uomo/donna* con la previsione di "salate" sanzioni (per citare un esempio concreto il datore di lavoro è passibile di ammende fino a 50 mila euro e l'arresto fino a 6 mesi), significativi "ritocchi" sono apportati anche al sistema previdenziale sia obbligatorio che complementare (vedi infra). In particolare per quel che riguarda la pensione di vecchiaia, le lavoratrici che ne raggiungano i relativi requisiti (60 anni anagrafici con 20 anni di contributi nel metodo retributivo) hanno diritto a proseguire il lavoro fino all'età prevista per gli uomini (65 anni); viene a tal proposito eliminato l'obbligo della comunicazione preventiva al datore di lavoro tre mesi prima del pensionamento previsto

**Innalzamento automatico età pensionabile:** sempre nell'ambito del già citato provvedimento del 3 agosto 2009 si è poi prevista la indicizzazione dell'età pensionabile, a partire dal 2015, all'incremento della speranza di vita accertato dall'Istat ; il *quanto* e il *quando* del vitalizio rifletteranno quindi a tendere l'innalzamento della vita media. Si dispone infatti che "a decorrere dal 1° gennaio 2015 i requisiti di età anagrafica per l'accesso al sistema pensionistico italiano sono adeguati all'incremento della speranza di vita accertato dall'Istituto nazionale di statistica e validato dall'Eurostat, con riferimento al quinquennio precedente". L'adeguamento dell'età pensionabile dovrebbe riguardare allora sia le pensioni di anzianità sia quelle di vecchiaia; il punto andrà chiarito nel decreto di attuazione della normativa che non è stato ancora emanato. Il procedimento restrittivo non dovrebbe però pregiudicare i diritti di chi raggiunge la massima anzianità prevista (40 anni); mantenendosi salva la possibilità di incassare la pensione quale che sia l'età anagrafica. In sede di prima applicazione l'aumento non potrà superare i 3 mesi.; ciò vuol dire che per la pensione di vecchiaia già dal 2015 potranno essere richiesti agli uomini 65 anni e 3 mesi di età e alle donne 60 anni e 3 mesi (invece di 65 e 60).

## Tabelle Analisi e simulazioni impatto riforme previdenziali (fonte: Progetica)



**Donne e voucher previdenziali** : Opportunità da conoscere è poi dei voucher, legati al lavoro occasionale di tipo accessorio. L'applicazione della disciplina, avviata in via sperimentale in occasione delle vendemmie 2008, svolte da studenti e pensionati, è stata estesa nel corso del tempo ad altri ambiti (lavori domestici, lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, insegnamento privato supplementare, manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà; in qualsiasi settore produttivo, compresi gli Enti locali, Scuole e Università, il sabato e la domenica e nei periodi di vacanza e compatibilmente con gli impegni scolastici da parte dei giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado (per qualunque tipologia di attività). Il requisito "economico" è quello di un compenso non superiore ai 5000 € in un anno solare. I vantaggi in termini di semplificazione sono rappresentati dalla non necessità di un contratto di lavoro per il datore di lavoro e dalla non modifica dello status di inoccupato o disoccupato per il lavoratore per cui non vi è poi alcuna imposizione fiscale. Come precisa però l'INPS queste prestazioni di natura occasionale accessoria non danno diritto alle prestazioni per malattia, maternità, disoccupazione e assegni familiari; inoltre, per quanto riguarda i cittadini extracomunitari, non consentono né il rilascio né il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro. Come funziona il voucher ? Il valore nominale di ogni singolo buono è di 10 euro (sono disponibili anche buoni multipli, del valore di 50 euro, equivalenti a cinque buoni non separabili), che comprende i contributi a favore della gestione separata (convenzionalmente stabilita, per questa tipologia lavorativa, nell'aliquota del 13%), di quella in favore dell'Inail (7%) e di una quota pari al 5% per la gestione del servizio. Per il lavoratore, quindi, il valore netto del voucher da 10 euro nominali è pari a 7,50 euro (per il buono multiplo è di 37,50 euro). Quanto alle modalità di acquisto, l'Inps ne ha predisposte due: la prima prevede l'accredito del corrispettivo della prestazione attraverso una procedura telematica (il cosiddetto voucher telematico); la seconda prevede l'acquisto e la riscossione dei voucher cartacei. Il datore di lavoro può acquistarli presso le sedi provinciali dell'Inps in tutt'Italia, mentre il lavoratore può riscuoterli presso tutti gli uffici postali sul territorio nazionale.

## DONNE E PREVIDENZA INTEGRATIVA

La previdenza integrativa al femminile: vi è ancora in una non ancora piena penetrazione dei fondi pensione nella platea femminile che appare ancora titubante; fatta pari a 100 l'adesione, il 66,9% è rappresentato dall'universo maschile e il 33,1% da quello femminile con un'età media di 41,1 anni. Emerge di converso la sempre maggiore necessità per la platea femminile di integrare la pensione di base sia considerando l'intervallo di contribuzione più ridotto in ragione di una età pensionabile più ravvicinata (almeno per il momento) e da una longevità più elevata (circa cinque anni più di quella degli uomini, 84 anni contro 78,3). Rinviando oltre (vedi: profili) per la individuazione delle diverse, possibili esigenze, è utile rammentare quando si percepisca la prestazione finale nella previdenza integrativa (100% sotto forma di rendita o al massimo 50% sotto forma di capitale ma comunque almeno 50% sotto forma di rendita). Dal 1° gennaio 2007 si ha diritto alla pensione integrativa dopo aver maturato i requisiti di accesso alla pensione obbligatoria (intendendosi per tale essenzialmente il pensionamento per vecchiaia), con almeno cinque anni di iscrizione alla previdenza complementare. L'aderente può proseguire volontariamente la contribuzione (deducendo) con la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche. Gli Orientamenti COVIP del 14 novembre 2008 forniscono chiarimenti relativamente a tale possibilità precisando che le condizioni sono rappresentate dal poter vantare almeno un anno di contribuzione e dall'aver raggiunto i requisiti anagrafici per il pensionamento. Nel caso poi di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi, le prestazioni pensionistiche sono, su richiesta dell'aderente, consentite con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza

Vanno in ogni modo evidenziate alcune criticità legate al sistema di previdenza integrativa che penalizzano la platea femminile. Il riferimento puntuale è ai coefficienti di conversione in rendita utilizzati dai fondi pensione di nuova generazione. I fondi pensione preesistenti erogano infatti in genere direttamente pensioni complementari uguali per uomini e donne; le forme previdenziali nate negli anni '90 prevedono invece prestazioni differenziate seconda dell'appartenenza all'universo maschile e femminile. Una differenziazione che nasce dalla circostanza per cui i preesistenti seguono una equità solidaristica, avendo mediato con varie sfumature le modalità di erogazione delle prestazioni pensionistiche del sistema pubblico che, seguendo un principio politico risarcitorio nei confronti delle lavoratrici allineano le prestazioni a loro dedicate a quelle dei colleghi maschi; i fondi pensione più recenti seguono invece criteri di equità economica, delegando l'erogazione delle prestazioni a compagnie assicurative che utilizzano per il calcolo le aspettative di vita degli iscritti, maggiori per le donne e inferiori per gli uomini. In termini generali, eccezion fatta per le disparità di trattamento dovute a motivazioni tecniche come nel caso dei coefficienti attuariali, il già citato decreto 5 del 25 gennaio 2010 che novella il Codice delle pari opportunità, pone il divieto di qualunque forma di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari, sulle regole di accesso, sui contributi e sulle prestazioni; alla Covip il potere di verificare i dati attuali dei Fondi pensione che giustificano eventuali deroghe

## PROFILI PREVIDENZIALI

La previdenza non è materia accademica ma deve piuttosto calarsi nella realtà. Si è cercato allora di delineare alcuni profili/tipo di donna, immaginando i molteplici ruoli che può interpretare nella società. Per ciascuno dei profili si è descritta la esigenza previdenziale e la possibile soluzione integrativa da perseguire.

1. **Studentessa:** il tema pensionistico, in un sistema come il nostro strutturato sulla combinazione pubblico/privato (previdenza di base/previdenza integrativa), non conosce età. Anzi, con specifico riferimento ai fondi pensione, prima si comincia nel costruire la previdenza integrativa e meglio è. Maggiore è l'ammontare dei contributi versati, più ampio è l'orizzonte di investimento, maggiori sono le prospettive di rivalutazione finanziaria e più efficace può essere la diversificazione del rischio. In assenza di risorse finanziarie proprie e compatibilmente con il budget familiare può essere il genitore (che può usufruire dei vantaggi fiscali per i familiari a carico, vedi box Casalinghe) ad avviare il percorso aderendo ad un fondo pensione. La soluzione può essere quella del proprio fondo pensione chiuso se previsto dallo Statuto o quella della adesione del giovane (il genitore lo rappresenta esercendo la patria potestà ed è considerato atto di ordinaria amministrazione) ad un fondo pensione aperto o pip. Nei confronti dei giovani un "regalo previdenziale" può assumere poi anche un valore educativo e simbolico (il Ministro Sacconi ha recentemente evidenziato ed esortato il possibile "ruolo previdenziale" dei genitori) con una strada tracciata su cui poi si innesterà la contribuzione in proprio della giovane quando diventerà lavoratrice attiva ( nel caso in cui diventasse lavoratrice dipendente può decidere di trasferire la propria posizione individuale al proprio fondo pensione di categoria). Va rammentato che all'inizio dell'attività lavorativa la normativa fiscale prevede poi una agevolazione "maggiorata". Per le lavoratrici di prima occupazione successiva al 1 gennaio 2007, infatti, limitatamente ai primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, "nei 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, di dedurre dal reddito complessivo dichiarato ai fini Irpef contributi eccedenti il limite di 5.164,57 euro, fino a un ammontare pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche, e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro l'anno". Come si legge sulla Guida dell'Agenzia delle Entrate, andando nel concreto, in sostanza l'importo massimo annuale complessivamente deducibile (a partire dal 6° anno successivo a quello di iscrizione) sale per queste lavoratrici a 7.746,86 euro. Per le giovani laureate in cerca di lavoro può essere valutata anche la possibilità del riscatto laurea, beneficiando delle novità introdotte dalla legge 247/2007 che ha reso più appetibile l'istituto. Il riscatto può essere infatti ora chiesto all'INPS anche nel periodo che intercorre tra il conseguimento del titolo e il primo impiego alleviando quindi il costo che lievita al progredire della retribuzione e della carriera. In questo caso il costo del riscatto è pari all'applicazione dell'aliquota del 33% sull'imponibile minimo dei commercianti (per il 2010 recentissimamente aggiornato a 14.334 €). La somma da pagare può essere corrisposta in unica soluzione o rateizzata fino a 120 periodicità mensili (dieci anni) senza interessi (la

normativa precedentemente vigente prevedeva invece la rateazione massima in 60 rate (5 anni) con l'applicazione in ogni modo degli interessi di dilazione calcolati al tasso legale). Il contributo è fiscalmente deducibile dall'interessato o detraibile dall'imposta dovuta dalle persone di cui egli risulti fiscalmente a carico (ad esempio i genitori), nella misura del 19% dell'importo stesso. Quali sono i benefici previdenziali? Gli anni riscattati sono considerati validi ai fini del computo dell'età pensionabile, si incrementa il montante contributivo e va poi aggiunto che nel sistema contributivo l'intero importo del riscatto si capitalizza (frutta cioè interessi) dal momento della domanda all'INPS e non via via che si versano le rate

2. **Lavoratrice dipendente del settore privato:** la lavoratrice dipendente del settore privato è iscritta, per quel che riguarda la previdenza di base, obbligatoriamente allo speciale Fondo Lavoratori Dipendenti presso l'INPS, versando un'aliquota contributiva del 33%. La esigenza previdenziale, presente comunque in ogni età (anche per chi rientra nell'applicazione del metodo retributivo la base di calcolo, almeno pro quota, è sulla media delle ultime dieci retribuzioni) è particolarmente avvertita per chi rientra nell'applicazione del metodo contributivo. Come integrare allora la futura pensione ? La soluzione preferibile è quella collettiva sia per avere adeguata rappresentanza che per beneficiare del contributo del datore di lavoro cui altrimenti si rinunciarebbe; quindi o fondo pensione negoziale di riferimento o, se la propria azienda lo preveda in alternativa, il fondo pensione aperto ad adesione collettiva. Alle lavoratrici dipendenti del settore privato si applicano poi le previsioni del meccanismo del silenzio assenso sulla destinazione del tfr alla previdenza complementare
3. **Lavoratrice del pubblico impiego:** per le lavoratrici del pubblico impiego l'Ente di Previdenza di riferimento è l'INPDAP. Si applicano sostanzialmente le stesse regole previste per il settore privato (metodo di calcolo) con le specifiche già viste per quel che riguarda l'età pensionabile. Per quel che riguarda la previdenza integrativa il settore del pubblico impiego ha delle caratteristiche particolarissime. In primo luogo la normativa in vigore dal 1 gennaio 2007 (per intenderci quella che ha introdotto il meccanismo del silenzio assenso) non è applicabile al momento essendo necessario uno specifico accordo con le parti sociali. Essendo poi lo Stato parte datoriale e non semplice "livellatore del campo da gioco" come per le altre categorie di lavoratori, è necessario che si prevedano specifici stanziamenti in Legge Finanziaria. Particolare poi da non trascurare le dipendenti pubbliche assunte prima del 2000 non hanno il tfr come nel settore privato ma il trattamento di fine servizio o buonuscita (mentre il tfr si accantona anno per anno il tfs si calcola sull'ultima retribuzione). Al di là degli inquadramenti di cornice andiamo però nel pratico. Al momento quali sono i fondi pensione chiusi di riferimento, quali sono le opportunità e cosa può fare nel concreto una lavoratrice del pubblico impiego ?
- *Comparto scuola:* al momento l'unico fondo pensione del pubblico impiego "attivo" è Espero, del settore scuola (recentemente aperto anche alle iscrizioni del personale delle scuole private), che al 31 dicembre 2008 secondo dati COVIP aveva 82.680 iscritti. Attingendo al "Il rapporto sulla previdenza complementare nel settore pubblico" pubblicato ad opera dell'Osservatorio Nazionale bilaterale sui Fondi Pensione del Pubblico Impiego, la presenza di persone di genere femminile tra gli aderenti ad Espero rappresenta il 78,31% dell'intero universo contro il 21,69% dei

maschi, che segnala una maggiore sensibilità delle "donne del pubblico impiego" verso il risparmio previdenziale rispetto agli uomini. Per chi non avesse ancora aderito il suggerimento è quello di farlo, soprattutto se si è giovani, per costruire "per tempo" un percorso di previdenza integrativa acquisendo al contempo il diritto al contributo datoriale.

- *Enti Locali, Sanità, dipendenti Ministeri, Enti pubblici non economici, dell' Enac, del Cnel*: è stato firmato il 14 maggio 2007 nel comparto Enti Locali e Sanità l'accordo istitutivo del fondo Perseo.. E' stata poi recentemente firmata l'ipotesi di accordo per prevedere la adesione anche della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa e della dirigenza medico veterinaria del SSN. Si prevede poi, con accordo istitutivo definitivo del 1° ottobre 2007, la partenza di Sirio, per i dipendenti dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio; a tale fondo potrà poi decidere di aderire successivamente anche il personale dipendente dalle Agenzie Fiscali, previa stipula di specifico accordo. Si prevede anche l' avvio dell'iter costitutivo per un fondo complementare per il personale delle Università e degli Enti di ricerca. Ma nel mentre che realmente partano questi fondi pensione (la previsione non sembra quella di un futuro prossimo), cosa può fare una dipendente che lavori in questi settori per cominciare a costruire il proprio percorso previdenziale? Può aderire ad un fondo pensione aperto o un piano individuale di previdenza scegliendo però linee conservative o addirittura con rendimento minimo garantito, essendoci comunque in prospettiva la partenza del proprio fondo pensione negoziale di riferimento. Ma cosa succede nel momento in cui partirà poi effettivamente il fondo di categoria? La lavoratrice avrà in pratica tre possibili soluzioni:

- 1) trasferire la propria posizione individuale (in neutralità fiscale) maturata al fondo di categoria
- 2) aderire al fondo pensione di categoria mantenendo anche la posizione nel fondo aperto/pip ma sospendendo la contribuzione. Quando andrà in pensione avrà allora tre trattamenti: pensione pubblica, pensione da fondo di categoria, pensione da fondo aperto/fip;
- 3) nel caso in cui valutasse non conveniente la trasformazione del tfs in tfr, non aderire al fondo negoziale e proseguire, in regime di piena deducibilità fiscale, il piano di versamenti nel fondo aperto/fip;

Va poi rammentato che già oggi le dipendenti pubbliche residenti in Valle d'Aosta e Trentino Alto Adige possono aderire come soluzione negoziale ai fondi pensione territoriali, rispettivamente Fopadiva e Laborfonds . Per il *Personale "non contrattualizzato"* (magistrati, prefetti, diplomatici, avvocati dello Stato, professori universitari): la soluzione è quella della adesione a strumenti di previdenza individuale (fondi pensione aperti, pip). Nel caso in cui dovesse partire il fondo contrattuale si potrà eventualmente trasferirvi la propria posizione individuale maturata.

4. **Casalinga**: in attesa e sperando che vadano a buon fine le proposte che circolano a corrente alternata (anche con l'autorevole egida del Vaticano) di riconoscere loro una forma di remunerazione per la conduzione della famiglia, le casalinghe possono crearsi, su base volontaria, una pensione pubblica; ci si può infatti iscrivere alla gestione Mutualità pensioni presso l'INPS. L'importo dei versamenti è libero; tuttavia, se si versano almeno € 25,82 si ottiene l' accredito di un mese di contribuzione. L'INPS

accrediterà, in ogni anno solare, un numero di mesi pari al numero intero ottenuto dividendo l'importo versato per € 25,82 (per esempio, come si legge sul TuttoInps, con un versamento di 110 Euro verranno accreditati 4 mesi ( $110 : 25,82 = 4,26$ ). Dal 1° gennaio 2001 i contributi versati sono interamente deducibili dal reddito imponibile del dichiarante, anche per i familiari fiscalmente a carico. Per quel che riguarda la previdenza integrativa esisteva fino a qualche mese fa uno specifico fondo pensione di categoria, Fondo Famiglia (6208 iscritti a dicembre 2008) promosso da Federcasalinghe; il fondo è attualmente in liquidazione. Dal 10 novembre 2008 è stato siglato un accordo tra Donne Europee Federcasalinghe e il Fondo Pensione Aperto Arca Previdenza che si propone di diventare il "veicolo" previdenziale *ad hoc conservando la possibilità di utilizzare il sistema della scontistica maturata nei diversi punti vendita (aziende e supermercati) convenzionati con l'Associazione*. Altra possibilità, in quanto familiare fiscalmente a carico (il limite di reddito annuo ai sensi del DPR 917/86 è 2840,51 €), è quella di aderire al fondo negoziale del marito laddove tale possibilità sia contemplata dallo Statuto. Si può poi propendere per strumenti previdenziali individuali (fondi pensione aperti e piani individuali di previdenza) o, se ve ne è la possibilità perchè previsto dallo statuto, il fondo pensione negoziale del proprio coniuge. E' importante poi rammentare come la normativa tributaria prevede specifici benefici per incentivare l'adesione dei familiari fiscalmente a carico (non devono produrre reddito proprio superiore a 2840,51 €). In caso di adesione a forme di previdenza complementare la deducibilità dei contributi versati spetta al soggetto nei confronti del quale dette persone sono a carico per l'ammontare non dedotto dalle persone stesse, fermo restando il limite annuo complessivo dei 5164,57 €.

5. **Lavoratrice flessibile:** partendo dalle *lavoratrici a termine*, ad esse spettano, *pro tempore*, gli stessi diritti economici e normativi delle lavoratrici a tempo indeterminato: le ferie, la gratifica natalizia o tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e lo stesso trattamento previdenziale (aliquota contributiva del 33%). Le *lavoratrici parasubordinate* (collaborazione coordinata e continuativa o a progetto, attività professionale senza Cassa di previdenza, lavoro autonomo occasionale se il reddito annuo è superiore a 5.000 euro, vendita a domicilio se il reddito annuo è superiore a 5.000 euro, associazione in partecipazione) sono iscritte ai fini previdenziali alla Gestione separata istituita presso l'Inps. Il contributo è per due terzi a carico dell'azienda committente e per un terzo a carico del lavoratore; per le lavoratrici che non sono assicurate ad altre forme pensionistiche obbligatorie e non sono titolari di pensione, la contribuzione nel 2010 è pari al 26,72% (il contributo è comprensivo dello 0,72% per finanziare l'indennità di maternità, l'indennità di malattia e l'assegno per il nucleo familiare); per le collaboratrici e professioniste iscritte ad altre forme di previdenza obbligatoria, per le titolari di pensione diretta, cioè quella derivante da contributi versati per il proprio lavoro e per le titolari di pensione di reversibilità, l'aliquota è pari al 17%. I grandi punti deboli dal punto di vista previdenziale della flessibilità sono rappresentati da una forte discontinuità lavorativa con frequenti e ampi vuoti contributivi, livelli di retribuzione mediamente più bassi e per i cocopro aliquote contributive inferiori rispetto a quella dei lavoratori dipendenti. E' molto forte allora la esigenza di integrazione pensionistica avendo in prospettiva un elevato *gap* previdenziale. Partendo dalle lavoratrici a termine, sono anch' esse dotate di tfr; conviene allora aderire al fondo pensione di categoria se previsto, e nel caso in cui dovesse interrompersi il rapporto di lavoro si può rimanere iscritti sospendendo la contribuzione. Nel momento in cui si attiverà un nuovo rapporto di lavoro, se nello stesso settore, si potrà riprendere la

contribuzione allo stesso organismo previdenziale, in caso contrario si potrà trasferire la posizione individuale in neutralità fiscale. Eventuali "vuoti" lavorativi protratti possono colmarsi con soluzioni previdenziali individuali. Se invece la fattispecie fosse quella di figure lavorative diverse come ad esempio i co.co. pro (lavoratori a progetto) , sono sprovvisti dai tfr e non vi è neanche obbligo contrattuale del datore di lavoro . Per le co.co.pro non opera allora il meccanismo del silenzio assenso e l'adesione volontaria ad una soluzione individuale è l'unica scelta possibile e, compatibilmente con il budget personale e familiare, auspicabile. Il tipo di strumento (fondo pensione aperto o pp) più appropriato in base alle proprie esigenze, la struttura dei costi, l'architettura finanziaria (linee di investimento, livello di delega), la tipologia di rendite

6. **Lavoratrici autonome e libere professioniste:** Per quel che riguarda la previdenza di base delle lavoratrici autonome (artigiane e commercianti) l' Ente di previdenza è l'INPS. L' importo dei contributi da versare si calcola in base al reddito di impresa (denunciato ai fini dell'Irpef) per l'anno al quale i contributi si riferiscono; poiché non è possibile conoscere in anticipo quali saranno i redditi prodotti nel corso dell'anno, il versamento in acconto va effettuato sulla base dei redditi d'impresa dichiarati nell'anno precedente. Nell'anno successivo andrà quindi effettuato un versamento a conguaglio che tenga conto degli importi già versati in acconto. L'aliquota è mediamente pari al 20% (si è volutamente semplificato, andando a maggiori livelli di approfondimento occorrerebbe considerare i limiti di reddito). Per quel che riguarda le libere professioniste, per la pensione di base la gran parte trova copertura obbligatoria nelle Casse di previdenza, fino a qualche anno fa isola felice nel complesso ritratto demografico del nostro Paese. A carattere autonomo e con connotati privatistici, sia pure sotto la sorveglianza del Ministero del Lavoro, risentono ormai anch'esse del progressivo processo nazionale e globale di invecchiamento. Coloro che sono invece prive di Cassa professionale possono (debbono) iscriversi nell'apposita gestione separata Inps rientrando quindi in pieno nel regime dei dipendenti privati (metodo di calcolo, requisiti di pensionamento). Per quel che riguarda la previdenza integrativa il mondo del lavoro autonomo ( liberi professionisti e lavoratori autonomi in senso stretto) può aderire sia in forma collettiva che in forma individuale. Sono però davvero poche le iniziative in forma collettiva L'unico fondo di categoria ad essi dedicato è *FONDOSANITÀ* (professioni sanitarie). Gli altri due fondi presenti nel 2007, infatti, hanno deliberato lo scioglimento: *PREVIDOC* (dottori commercialisti) che, esaurita la fase di liquidazione, è stato cancellato dall'Albo e *FUNDUM* (commercianti

7. **Pensionata:** anche la donna pensionata rappresenta un profilo da approfondire; come si legge nel Libro Bianco sul Welfare il nostro Paese presenta la anomalia che il nostro sistema pensionistico tiene lontana al momento dal lavoro una quota troppo ampia della popolazione; solo il 19% degli Italiani tra i 60 e i 64 anni svolge un'attività lavorativa contro il 33% degli Spagnoli, il 45% dei Britannici ed il 60% degli Svedesi. Il tentativo, in un sistema di *Welfare to Work*, è allora quello di rendere possibile , su base volontaria, la prosecuzione dell'attività lavorativa anche raggiunto il requisito di pensionamento. Quali sono allora le informazioni utili per una donna pensionata ?

- **Cumulo pensione/reddito:** è importante evidenziare la recente abolizione del divieto di cumulo pensione/reddito con la legge 133 del 2008. Consultando anche il sito dell'INPS, a partire dal 1° gennaio 2009 le pensioni (sia di anzianità che di vecchiaia) che rientrano nel sistema di calcolo retributivo sono del tutto cumulabili con i redditi da lavoro; il divieto di cumulo è stato abolito poi anche per le pensioni calcolate con il sistema contributivo

- **Adesione alla previdenza integrativa:** anche una pensionata di anzianità (non di vecchiaia) che non abbia raggiunto l'età pensionabile prevista nel regime obbligatorio di appartenenza (per interderci, INPS per dipendenti del settore privato, INPDAP dipendenti settore pubblico, Casse di Previdenza per libere professioniste e così via) per il conseguimento del trattamento pensionistico di vecchiaia, può aderire a forme di previdenza complementare (fondi pensione aperti e pip) deducendo fiscalmente i propri contributi (le titolari di pensione di vecchiaia non possono invece aderire).

### **La long term care : un utile aiuto alle famiglie**

Uno dei temi di maggiore rilevanza sociale nel nostro Paese, alla luce del progressivo invecchiamento della popolazione, è quello legato al rischio di non autosufficienza. Qualche cifra per avere un'idea; in Italia circa 2,6 milioni di persone, pari al 4,8 per cento della popolazione complessiva, tra cui 520.000 malati di Alzheimer, necessitano di un'assistenza nelle ADL (azioni della vita quotidiana) a causa di malattia o età; di questi 2 milioni e 139 mila fanno parte della sola fascia di età degli over 65 confermando che l'incidenza della non autosufficienza è legata al progredire dell'età. In una famiglia su dieci vi è un componente è affetto da disabilità con i costi legati all'assistenza che ricade sulle famiglie e soprattutto sulle donne (il valore economico degli aiuti familiari rappresenta il 43,3 % del totale). Tutto ciò ha poi un impatto notevole in termini di spesa sanitaria il cui impatto economico è stimato rappresentare tra l'1 e il 2% del PIL dei Paesi europei; concentrando l'attenzione sul nostro Paese l' Isvap stimava un forte aumento della spesa per l'assistenza: dallo 0,6% del PIL del 2005 al 3,5% del 2050; non è un caso che il recente Libro Bianco del Welfare rivolga la propria attenzione prioritaria anche a tale rischio. Dal macroeconomico al microeconomico il rischio di non autosufficienza è percepito nell'immaginario collettivo italiano come il principale timore in caso di malattia; diventa allora importante per il cittadino costruire nel tempo i presupposti di una "longevità attiva" anche dal punto di vista del "rischio salute".

**Le possibili soluzioni:** in Italia in più di un'occasione sono stati presentati disegni di provvedimenti ancora non approdati però a sistema organico; si sperimentano anche modelli regionali (*Emilia Romagna, Liguria, Veneto, Provincia Autonoma di Bolzano*). Allo stato attuale il sistema di protezione sociale appare però ancora ridotto; le coperture di tipo previdenziale erogate dall'INPS sono caratterizzate dalla necessità di un requisito minimo di contribuzione e sono limitate ad un grado di invalidità molto elevato (non inferiore al 66,7%); le prestazioni sono soggette poi a vincoli di cumulabilità con redditi di lavoro o con la rendita erogata dall'INAIL e sono sottoposte a tassazione ordinaria. Come provvedere allora ? Le possibili forme di copertura sono allora soprattutto quelle offerte dalle coperture sanitarie:

**Fondi sanitari:** una possibile via è quella dei Fondi sanitari e delle Casse assistenza, vale a dire la sanità integrativa collettiva. Di sensibile rilevanza in questa prospettiva il recente Decreto 27 ottobre 2009 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, attuativo del decreto 31 marzo 2008, che ha istituito l'Anagrafe dei fondi sanitari: nell'indicare gli ambiti di intervento dei "Fondi integrativi del Servizio Sanitario Nazionale" tale

provvedimento individua due obiettivi aggiuntivi rappresentati proprio dalla garanzia della copertura della non autosufficienza e delle prestazioni odontoiatriche non assicurate dai LEA (Livelli Essenziali di Assistenza): in particolare viene specificato quali sono le prestazioni vincolate che devono essere erogate oltre il 20% del totale per beneficiare delle agevolazioni fiscali che sono state introdotte dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi (i contributi di assistenza non devono formare il reddito imponibile del lavoratore dipendente, per un importo massimo di **3.615,20 euro**). Le prestazioni chiamate in causa ai fini tributarie sono proprio quelle socio-sanitarie rivolte a persone non autosufficienti (ad esempio, l'aiuto domestico), quelle orientate al recupero sanitario di soggetti temporaneamente inabili per infortunio o malattia (cure termali e percorsi riabilitativi) e le prestazioni odontoiatriche. L'iscrizione di fondi ed enti all'anagrafe deve avvenire entro il prossimo 30 aprile, mentre il 31 luglio è il termine ultimo per gli anni successivi.

**Polizze individuali:** la copertura del rischio di non autosufficienza è prestata anche in forma autonoma come polizza individuale. Il mercato è al momento ancora in forma embrionale con circa 20 soluzioni offerte (*si citano come compagnie attive Generali, Axa, Ina Assitalia, Reale Mutua, Unisalute, Assimoco, Cba Vita, Itas Assicurazioni, Ubi Assicurazioni, Vittoria Assicurazioni*). Sono polizze del ramo vita (a "vita intera") in cui la prestazione è rappresentata in genere da una rendita mensile per l'ipotesi di non autosufficienza; in qualche ipotesi si prevede la corresponsione di un capitale o del rimborso delle spese medico/assistenziali. La prestazione viene cioè erogata nel momento in cui si verifica un'incapacità di svolgere – in modo presumibilmente permanente e senza alcun ausilio – un numero minimo (di solito fissato a tre nei contratti) delle seguenti attività *Activities Daily Living* o Adl). :

1. Lavarsi
2. Vestirsi e spogliarsi
3. Utilizzare i servizi
4. Trasferirsi dal letto alla poltrona e viceversa
5. Controllarsi nella continenza
6. Alimentarsi

Va comunque specificato come a livello assicurativo non esista un'unica definizione di non autosufficienza poiché ciascuna compagnia di assicurazione ha la facoltà di scegliere sia il numero ed il tipo di Adl, sia il criterio per la valutazione del livello di non autosufficienza. La normativa prevede che la copertura Ltc possa essere fornita, non solo in via autonoma, ma anche in abbinamento ad altre coperture assicurative

**Polizze collettive:** sono rivolte ad un gruppo di soggetti; queste polizze si sono diffuse nel contesto italiano sotto forma di polizze aziendali pattuite in sede di contrattazione integrativa (ad es. sono previste nei contratti collettivi del settore bancario e di quello assicurativo) . E' molto importante sapere quindi che in virtù dei nostri Contratti Collettivi usufruiamo di una specifica copertura Long Term care. Per i bancari l'idea di una polizza che rispondesse all'insorgere di nuovi bisogni nacque alla vigilia della stesura della piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro, firmato poi l'8 dicembre del 2007. L'intento era quello di integrare le prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale con un'assicurazione, offrendo ai nostri colleghi, gravemente ammalati e non in grado di essere autosufficienti, un'assistenza che fosse in grado di coprire o integrare le spese domiciliari o la retta per una casa di riposo. In definitiva un'assistenza che garantisse al di

la delle cure mediche. L'opportunità di realizzare il risultato sul quale da tempo si discuteva prima in Fiba poi tra tutte le Organizzazioni Sindacali, fu offerto proprio dal rinnovo contrattuale, rinnovo caratterizzato da molte novità, tra le quali spicca certamente quella più innovativa della Long Term Care. I beneficiari sono tutti i lavoratori in servizio alla data del 1 gennaio 2008, i lavoratori con contratto tempo determinato e con contratto di inserimento e di apprendistato se l'autosufficienza si determini durante il periodo di durata dell'iscrizione. Ai lavoratori non costa nulla, il premio è totalmente a carico delle aziende di credito:

- 50,00 € per le Aree Professionali e Quadri Direttivi
- 200,00 € per i Dirigenti

La gestione è affidata alla **CASDIC** (Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Credito), già specializzata nell'assistenza sanitaria, organo paritetico, nel cui Consiglio di Amministrazione sono presenti tutte le Organizzazioni Sindacali del settore e i rappresentanti delle Aziende di Credito, sicuramente contribuirà alla concreta e migliore realizzazione di un progetto ambizioso e di grande rilevanza sociale ad un costo di gestione bassissimo (2,00 € per iscritto). Per il biennio 2008-2010 le prestazioni massime erogabili sono pari ad un rimborso pari ad un importo massimo di € 13.200.000; l'aggiornamento dell'importo è triennale. Il presupposto per l'intervento della copertura è in sostanza la condizione di "non autosufficienza". Persona "non autosufficiente" è quella incapace in modo tendenzialmente e comunque per un periodo di 90 giorni di svolgere in tutto o in parte una serie di attività quotidiane elementari (lavarsi, vestirsi, igiene personale, mobilità, continenza, alimentazione). E' necessario poi che la non autosufficienza perduri per un periodo superiore ai 90 giorni.

**Lavoratrici del settore assicurativo:** Il Fondo unico nazionale LTC, costituito con accordo sindacale nel 2005 dall'ANIA e dalle OO.SS. del comparto assicurativo ha il compito di fornire prestazioni assistenziali in relazione all'insorgere di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da compromettere uno stato di non autosufficienza.

Il Fondo definisce l'entità (circa 12.000 € all'anno) e le caratteristiche delle prestazioni finché l'affiliato/beneficiario (in servizio o in pensione) rimanga in vita nello stato di non autosufficienza. Il Fondo, alimentato dal contributo versato dalle Imprese assicuratrici aderenti all'ANIA pari allo 0,50% della retribuzione annua tabellare, è gestito in forma mutualistica da un Consiglio di Amministrazione paritetico tra OO.SS. e ANIA.

E' prevista a breve l'applicazione del Fondo LTC anche al personale assicurativo del comparto assistenza AISA.

<i>Cosa la spaventa maggiormente in caso di una malattia?</i>	18-29 anni	30-44 anni	45-64 anni	65 anni e più	Totale
La non autosufficienza	38,3	40,6	44,9	37,5	40,9
Il dolore	30,3	31,5	30,8	27,5	30,2
La solitudine	10,3	14,9	14,4	23,2	15,7
La morte	21,1	13,0	9,9	11,8	13,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis 2006