

ECONOMIA ITALIANA

Fondata da Mario Arcelli

Le implicazioni del cambiamento demografico sul sistema economico e finanziario italiano 2022/3

 LUISS

CASMEF Centro Arcelli
per gli Studi Monetari e Finanziari

UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore
CESPEM

Centro Studi di Politica economica
e monetaria "Mario Arcelli"

Economia Italiana

Fondata da Mario Arcelli

COMITATO SCIENTIFICO

(Editorial board)

CO-EDITORS

GIUSEPPE DE ARCANGELIS - Sapienza, Università di Roma

ALBERTO PETRUCCI - LUISS Guido Carli

PAOLA PROFETA - Università Bocconi

MEMBRI DEL COMITATO *(Associate Editors)*

CARLOTTA BERTI CERONI

Università di Bologna

LORENZO CODOGNO

London School of Economics and Political Science

GIUSEPPE DI TARANTO,

LUISS Guido Carli

STEFANO FANTACONE

Centro Europa Ricerche

EMMA GALLI

Sapienza, Università di Roma

PAOLO GIORDANI

LUISS Guido Carli

GIORGIA GIOVANNETTI

Università di Firenze

ENRICO GIOVANNINI

Università di Roma "Tor Vergata"

ANDREA MONTANINO

Cassa Depositi e Prestiti

SALVATORE NISTICÒ

Sapienza, Università di Roma

FRANCESCO NUCCI

Sapienza, Università di Roma

ANTONIO ORTOLANI

AIDC

ALESSANDRO PANDIMIGLIO

Università degli Studi "Gabriele d'Annunzio" Chieti - Pescara

BENIAMINO QUINTIERI

Università di Roma "Tor Vergata"

PIETRO REICHLIN

LUISS Guido Carli

FABIANO SCHIVARDI

LUISS Guido Carli

MARCO SPALLONE

Università degli Studi "Gabriele d'Annunzio" Chieti - Pescara

FRANCESCO TIMPANO

Università Cattolica del Sacro Cuore

MARIO TIRELLI

Università Roma Tre

GIOVANNA VALLANTI

LUISS Guido Carli

DIRETTORE RESPONSABILE *(Editor in Chief)*: GIOVANNI PARRILLO

ADVISORY BOARD

PRESIDENTE *(President)*

PAOLO GUERRIERI - Sapienza, Università di Roma e PSIA, SciencesPo

CONSIGLIO *(Members)*

FEDERICO ARCELLI, Center for International Governance Innovation

RICCARDO BARBIERI, Tesoro

CARLO COTTARELLI, Università Cattolica del Sacro Cuore

SERGIO DE NARDIS, Sep-LUISS

GIORGIO DI GIORGIO, Editrice Minerva Bancaria

ANDREA FERRARI, AIDC

RICCARDO GABRIELLI, Deloitte

EUGENIO GAIOTTI, Banca d'Italia

VLADIMIRO GIACCHÈ, Banca del Fucino

MAURO MICILLO, Intesa Sanpaolo

STEFANO MICOSI, Assonime

ROBERTO MONDUCCI, ISTAT

MARCO VALERIO MORELLI, Mercer

ROBERTA PALAZZETTI, British American Tobacco Italia

ALESSANDRO TERZULLI, SACE

CLAUDIO TORCELLAN, Oliver Wyman

ALBERTO TOSTI, Sara Assicurazioni

MARCO VULPIANI, Deloitte

Economia italiana

Fondata da Mario Arcelli



numero 3/2022

Pubblicazione quadrimestrale

Roma

ECONOMIA ITALIANA

Rivista quadrimestrale fondata nel 1979 da Mario Arcelli

DIRETTORE RESPONSABILE

Giovanni Parrillo, Editrice Minerva Bancaria

COMITATO DI REDAZIONE

Simona D'Amico (*coordinamento editoriale*)

Francesco Baldi

Nicola Borri

Stefano Marzioni

Rita Mascolo

Guido Traficante

Ugo Zannini

(*Pubblicità inferiore al 70%*)

Autorizzazione Tribunale di Roma n. 43/1991

ISSN: 0392-775X

Gli articoli firmati o siglati rispecchiano soltanto il pensiero dell'Autore e non impegnano la Direzione della Rivista.

I *saggi* della parte monografica sono a invito o pervengono a seguito di call for papers e sono valutati dall'editor del numero.

I *contributi* vengono valutati anonimamente da due referee individuati dagli editor o dalla direzione e redazione con il supporto dei membri del Comitato Scientifico.

Le *rubriche* sono sottoposte al vaglio della direzione/redazione.

www.economiaitaliana.org

Editrice Minerva Bancaria srl

DIREZIONE E REDAZIONE Largo Luigi Antonelli, 27 – 00145 Roma
redazione@economiaitaliana.org

AMMINISTRAZIONE EDITRICE MINERVA BANCARIA S.r.l.
presso Pts Accounting Srl, Viale di Villa
Massimo, 29 - 00161 - Roma
amministrazione@editriceminervabancaria.it

Segui Editrice Minerva Bancaria su: 

Sommario

Le implicazioni del cambiamento demografico sul sistema economico e finanziario italiano

EDITORIALE

- 5 La demografia in Italia e le scelte che contano
Giorgio Di Giorgio, Maria Rita Testa

SAGGI

- 15 Italy's population prospects: future scenarios for the 21st century
Claudia Reiter, Anne Goujon, Maria Rita Testa
- 59 Ageing and the sustainability of public finance
Lilia Cavallari, Flavio Padrini, Nicola Carmine Salerno,
Lorenzo Toffoli
- 115 Gli effetti regressivi inattesi del sistema pensionistico italiano nel
prossimo futuro
Sergio Ginebri, Carlo Lallo
- 163 Il *gender gap* pensionistico: evidenze e prospettive dalla
previdenza complementare
Elisa Bocchialini, Beatrice Ronchini
- 199 Scenari demografici, risparmio e sistema finanziario italiano
Domenico Curcio, Giorgio Di Giorgio, Giuseppe Zito

INTERVENTI

- 255 Le questioni di politica economica sempre rinviate
Stefano Micossi

RUBRICHE

- 263 Il sistema pensionistico italiano appare non sostenibile nella
società silver di domani
Marco Valerio Morelli

Il *gender gap* pensionistico: evidenze e prospettive dalla previdenza complementare

Elisa Bocchialini*

Beatrice Ronchini**

Sintesi

Il divario pensionistico di genere è un fenomeno rilevante nel nostro Paese, e sempre più spesso si parla di vera e propria povertà pensionistica in riferimento alla condizione delle donne. Con il termine divario pensionistico di genere intendiamo la differenza relativa del numero di beneficiari e dell'ammontare medio dei redditi pensionistici di matrice pubblica, percepiti da uomini e donne. Tale differenza, a sfavore delle donne, è storicamente determinata dalle caratteristiche della partecipazione femminile alle forze di lavoro e in generale da un modello economico e sociale non premiante per le donne.

In questo contesto, ci interroghiamo sul ruolo della previdenza privata, cercando di rispondere alle seguenti domande: esiste un divario pensionistico di genere anche per quanto riguarda la previdenza complementare? Quale ruolo potenziale può avere la previdenza privata per attenuare le differenze tra donne e uomini e rendere il trattamento pensionistico complessivo tra generi meno iniquo?

* Università di Firenze - Dipartimento di Scienze per l'Economia e l'Impresa - elisa.bocchialini@unifi.it

** Università di Parma - Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali - beatrice.ronchini@unipr.it

Il lavoro si focalizza sul settore privato della previdenza, studiando in particolare le differenze di genere nell'ambito della partecipazione ad una forma di previdenza complementare. L'analisi conferma l'ipotesi di un effetto gender nel campione analizzato, stimolando alcune riflessioni sul ruolo che la previdenza complementare potrebbe giocare nel mitigare le disuguaglianze tra collettivo femminile e maschile.

Abstract - Pension Gender Gap: Evidence and Perspectives on Supplementary Pension Schemes

The pension gender gap is a relevant phenomenon in our country, and we increasingly talk about pension poverty concerning women's condition. "Gender pension gap" means the difference in the number of beneficiaries and the average amount of public pension income received by men and women. This difference is historically determined by the characteristics of female labour force participation and in general by an economic and social model that is not rewarding for women.

In this context, we focus on the role of private pension schemes, trying to answer the following questions: is there a gender pension gap also about supplementary pension plans? What potential role can private pension schemes play in mitigating the differences between women and men and making the overall pension management between genders less unequal?

The analysis confirms the hypothesis of a gender effect in the analysed sample, stimulating some considerations on the role that complementary pension plans could play in mitigating inequalities between the female and male collective.

JEL Classification: G11; G23; G40; G52.

Parole chiave: Gender; Divari di genere; Donne, Previdenza complementare; Fondi pensione.

Keywords: Gender; Gender Gap; Women; Supplementary Pension Schemes; Pension Funds.

1. Introduzione

Le differenze di genere interessano molti settori dell'economia (Report on Gender Equality, 2022; AA. VV. MEF, 2021), tra i quali anche quello della previdenza sociale.

Con l'espressione "divario pensionistico di genere", infatti, si fa riferimento alla differenza relativa del numero di beneficiari e dell'ammontare medio dei redditi pensionistici da vecchiaia o anzianità percepiti da uomini e donne (Cornali e Saracino, 2011).

La letteratura di riferimento evidenzia come i trattamenti pensionistici di cui usufruiscono i lavoratori al termine del loro periodo di attività siano notevolmente differenziati secondo il genere. Le ragioni sono abbastanza note: il tasso di partecipazione femminile alle forze di lavoro è più contenuto, le donne hanno carriere professionali più discontinue e accedono a posizioni remunerate in misura minore rispetto agli uomini.

In Italia, il divario pensionistico di genere è un fenomeno che assume una rilevanza considerevole: le donne beneficiano di pensioni più basse degli uomini e la loro situazione pare comparativamente peggiore di quella delle donne di altri paesi economicamente avanzati.

A prima vista, la differenza è determinata principalmente dalle caratteristiche della partecipazione femminile alle forze di lavoro, anche se, esistono altri elementi da considerare.

In Italia, infatti le donne accedono a un reddito pensionistico attraverso tre vie, concettualmente distinte, ma spesso combinate nella sostanza: (i) la condivisione della pensione del coniuge; (ii) il godimento di una pensione di reversibilità; (iii) l'acquisizione di diritti pensionistici basati sul proprio lavoro (Cornali e Saracino, 2011). Questi modi possono essere considerati

come strategie adottate, in maniera più o meno esplicita. La prima modalità, e di riflesso la seconda, sono messe a rischio dai cambiamenti sociali in atto e specialmente dalla crescente instabilità coniugale. Salvo rari e limitati casi, esse non assicurano (e soprattutto non assicureranno in futuro) il *well-being* economico della donna. La terza modalità, infine, subisce gli effetti del divario occupazionale e remunerativo che caratterizza il lavoro femminile rispetto all'omologo maschile.

Nel contesto sopradescritto, ci domandiamo: e la previdenza privata? Esiste un gap di genere anche per quanto riguarda la previdenza complementare? Quale ruolo potenziale può avere la previdenza privata per attenuare le differenze tra donne e uomini e rendere il trattamento pensionistico tra generi meno iniquo?

In questo lavoro ci concentriamo sul settore privato della previdenza. Studiamo in particolare le differenze di genere nell'ambito della partecipazione ad una forma di previdenza complementare, specificatamente un fondo pensione aperto. Ci chiediamo innanzitutto se esiste un effetto gender all'interno del campione studiato e analizziamo le caratteristiche di tali eventuali differenze. Approfondiamo le implicazioni di policy dello studio, sostenendo che la previdenza complementare, proprio perché aggiuntiva a quella pubblica di base possa avere un ruolo nell'attenuare le differenze di genere.

Affrontiamo quindi le seguenti domande di ricerca: (i) Esiste un "effetto genere" nel campione analizzato? (ii) Come differiscono le donne e gli uomini nella partecipazione alla forma previdenziale complementare considerata? Quali sono le caratteristiche dell'eventuale divario? (iii) La pensione privata può avere un ruolo nel ridurre il divario di genere?

Per rispondere alle nostre domande, studiamo il concetto di gender gap pensionistico, con riferimento al settore sia pubblico sia privato. E presentia-

mo i principali dati nazionali sulla partecipazione delle donne al mondo della previdenza. Contribuiamo alla letteratura offrendo un'analisi su un campione di partecipanti (uomini e donne) a una forma di pensione integrativa.

Il contributo è strutturato come segue: oltre alla presente introduzione, il secondo paragrafo approfondisce la nozione di gender gap pensionistico. Il paragrafo successivo si focalizza sulla previdenza complementare, concentrandosi, dapprima, sui principali dati nazionali della partecipazione femminile alle forme di previdenza integrativa, quindi, proponendo un'analisi dei divari di genere su un campione di aderenti ad una forma di previdenza complementare. Il paragrafo conclusivo commenta i risultati dell'analisi e propone alcune considerazioni sul ruolo della previdenza privata di potenziale mitigatore delle disuguaglianze tra collettivo femminile e maschile.

2. Il gender gap pensionistico

“La parità di genere è un principio fondamentale dell’Unione europea, ma non è ad oggi una realtà” afferma la Presidentessa della Commissione Europea, Ursula von der Leyen sul portale del “Gender Equality Strategy Monitoring”. Ancora oggi infatti il gender gap interessa molti settori dell’economia (Report on Gender Equality, 2022; AA. VV. MEF, 2021), con conseguenze negative rilevanti. *“Utilizzare solo metà della popolazione, metà delle idee o metà dell’energia non è sufficiente”* continua la Presidentessa. Per questa ragione, la Commissione lavora per promuovere e accelerare il raggiungimento dell’uguaglianza fra uomini e donne attraverso un piano di intervento definito “Gender Equality Strategy”. Esso si muove in particolare lungo tre direttrici: (1) Free

from violence and stereotypes, (2) Thriving in a gender-equal economy, (3) Leading equally throughout society¹.

Nell'ambito della seconda direttrice, è possibile comprendere anche il concetto di gender gap pensionistico. Uno dei settori dell'economia, infatti, nel quale il divario di genere resta evidente è proprio quello previdenziale. Come già richiamato in precedenza, in questo lavoro, con l'espressione "divario pensionistico di genere" si fa riferimento alla differenza relativa del numero di beneficiari e dell'ammontare medio dei redditi pensionistici da vecchiaia o anzianità percepiti da uomini e donne (Cornali e Saracino, 2011). In Europa, e con maggior evidenza in Italia, tale divario va a pregiudizio della condizione femminile: le donne europee ed italiane ricevono pensioni che sono in media del 30% più basse di quelle degli uomini (Report on Gender Equality, 2022).

L'origine di tale gap è in primis da cercare nel differenziale di trattamento delle donne all'interno del sistema economico e, in particolare, nei contesti lavorativi (Casarico e Taddei, 2022). Il divario di genere di tipo pensionistico è chiaramente legato ai gap presenti sul mercato del lavoro che generano pesanti conseguenze anche al momento dell'entrata in quiescenza delle lavoratrici.

Sulle donne attive nel mercato del lavoro incidono solitamente tre elementi che le pongono in condizione di svantaggio rispetto ai colleghi maschi. Il primo elemento è legato all'anzianità lavorativa: per una serie di ragioni culturali e sociali, legate principalmente alla cura della famiglia (bambini e anziani) e della casa, le donne tendono ad avere carriere lavorative più discontinue rispetto agli uomini, con conseguenze rilevanti sia sull'ammontare della rendita pensionistica (specialmente in un sistema a contribuzione come quello italiano), sia sulla possibilità di anticipare l'uscita dal mondo del lavoro (ad esempio con pensioni anticipate, anziché di vecchiaia). Il secondo elemento

1 Per approfondimenti <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>

è legato alla consistenza dei salari, che ancora una volta gioca a sfavore delle donne. Esse hanno in media retribuzioni salariali orarie inferiori agli uomini e, nuovamente, questo comporta conseguenze sull'ammontare dell'assegno pensionistico. Infine, il terzo elemento riguarda i tempi di lavoro: le donne lavorano in media meno ore degli uomini (i contratti part-time sono soprattutto diffusi tra la componente femminile delle forze lavoro) e per meno anni, per le motivazioni sociali e culturali già richiamate per il primo elemento di questo elenco. Su questi temi, dall'ultimo Rapporto Annuale 2022 dell'INPS² si evince che all'interno della povertà pensionistica, sono proprio le donne ad essere continuamente penalizzate: hanno subito un'estensione della vita lavorativa per adeguarla a quella dei colleghi maschi, andando in pensione più tardi di quanto si attendessero al momento dell'entrata sul mercato del lavoro, pur avendo lavorato meno a lungo e meno ore, ad una retribuzione mediamente inferiore a quella degli uomini. Il Rapporto stabilisce altresì che benché le donne rappresentino il 52% sul totale dei pensionati, percepiscono solo il 44% dei redditi pensionistici. L'importo medio mensile dei redditi percepiti dagli uomini è 1.884 euro lordi, del 37% superiore a quello delle donne, pari a 1.374%. Ad eccezione della cosiddetta pensione di reversibilità, per tutte le tipologie di prestazioni pensionistiche³ la differenza nell'ammontare della rendita è a sfavore delle donne.

Preme ricordare che il sistema pensionistico non è di per sé differenziato fra generi, in pratica, non sussistono modalità di accumulazione dei contributi oppure di calcolo delle prestazioni differenti tra uomini e donne. Da un punto di vista puramente teorico, quindi, è come se il sistema fosse pensato in termini di uguaglianza fra generi, tant'è che paradossalmente l'uguaglianza è

2 Reperibile in <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xxi-rapporto-annuale>

3 Pensioni di anzianità o anticipate, di vecchiaia, di invalidità.

addirittura posta come obiettivo (in questo senso, vedasi l'allungamento della vita lavorativa delle donne per allinearla a quella degli uomini ai fini dell'ottenimento della pensione di vecchiaia). Tuttavia, la forte connessione al mercato del lavoro genera le importanti diseguaglianze tra uomini e donne ricordate. In altri termini, il modello economico e sociale sottostante, con il quale pure il sistema previdenziale coesiste, produce divari che penalizzano le donne e, in particolare, nella dimensione qui considerata, i loro redditi pensionistici. Ne consegue che le donne si ritrovano spesso con rendite scarse e devono fare affidamento spesso sul partner, laddove presente, con effetti avversi e non trascurabili anche in termini di emancipazione economica. Le donne, infatti, giungono storicamente al reddito pensionistico attraverso differenti modalità (almeno nel nostro Paese). La prima modalità è quella considerata fino ad ora, ossia il lavoro: la donna lavora, versa contributi e raggiunta la maturità contributiva imposta per legge esce dal mercato del lavoro, ottenendo una rendita pensionistica. A questa modalità, che si potrebbe definire la “via maestra” e che presenta tuttavia non pochi problemi, si affiancano anche altre modalità, come la condivisione della pensione del coniuge o il godimento di una pensione indiretta o di reversibilità. Queste modalità previste dal nostro ordinamento sono storicamente ausili al divario di genere stesso, ma, complici i cambiamenti sociali e culturali in atto, rischiano a tendere di non essere più risolutivi.

Le condizioni del mercato del lavoro sono quindi probabilmente la causa principale del divario di reddito pensionistico tra uomini e donne, specialmente con riferimento al comparto della previdenza pubblica.

Allargando l'ottica di studio anche al comparto privato, la letteratura internazionale si è occupata di indagare su altri fattori di matrice comportamentale e culturale che potrebbero spiegare parte del divario pensionistico di genere

senza essere direttamente collegati alle differenze esistenti sul mercato del lavoro. Specialmente nei sistemi a capitalizzazione e a contribuzione definita, come quello complementare italiano, gli aderenti sono chiamati a complesse scelte finanziarie, come la scelta del tasso e/o del periodo di contribuzione, della strategia di investimento, ecc. In questo ambito, elementi comportamentali e culturali potrebbero influenzare le azioni di uomini e donne su base individuale e spiegare pertanto il differenziale esistente.

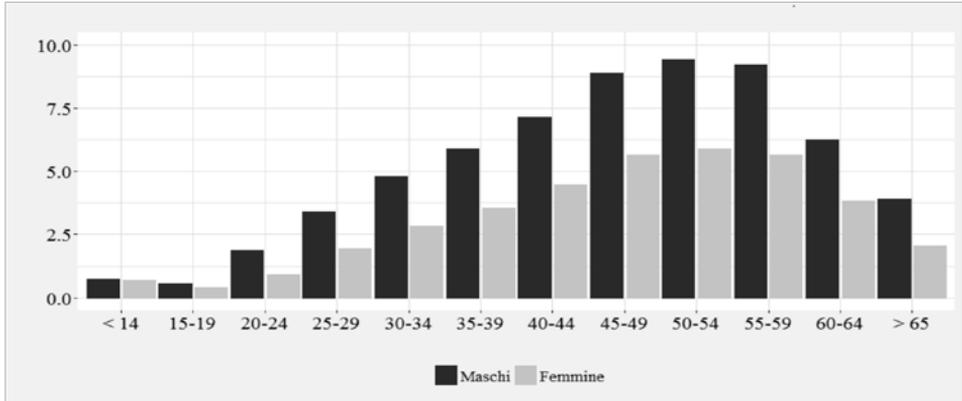
Un primo filone di letteratura si concentra sulle differenze di genere nella tolleranza al rischio (Garnick 2016; Fisher e Yao 2017; Makarov and Schornick 2010). Le donne risultano mediamente più avverse al rischio rispetto agli uomini e questo potrebbe avere un ruolo nello spiegare il divario pensionistico. Le donne guidate dalla loro maggiore avversione al rischio potrebbero decidere infatti per piani pensionistici a più basso rischio e a più contenuto rendimento, abbattendo in ultima analisi il possibile ritorno economico dell'investimento previdenziale. Un secondo filone si focalizza invece sulle divergenze tra uomini e donne in tema di financial literacy (Atkinson and Messy, 2012; OECD, 2017). In termini di alfabetizzazione finanziaria, le donne risultano meno educate rispetto agli uomini e questo potrebbe avere rilevanti riflessi anche in termini di divario pensionistico. Un ulteriore filone della letteratura studia l'impatto dello stato civile della donna (Bajtelsmit and Bernasek 1996). In questo senso, le scelte coniugali potrebbero essere un altro fattore esplicativo, sia per un possibile cambiamento nel processo decisionale tra le coppie, sia per le diverse conseguenze del divorzio o della vedovanza sul risparmio pensionistico di uomini e donne. Potrebbero infine essere in gioco anche gli stereotipi di genere (OECD, 2017), che potrebbero incoraggiare le donne a optare per soluzioni più conservative rispetto alle loro reali preferenze di rischio.

3. Il gender gap nella previdenza complementare

Il divario di genere che tipicamente caratterizza le pensioni pubbliche, interessa larga parte anche quelle private o complementari. Con particolare riferimento al nostro Paese, infatti, i dati relativi alla partecipazione femminile alla previdenza complementare indicano una fisiologica condizione di ritardo rispetto a quanto accada per la componente maschile. Dall'ultima Relazione annuale COVIP, si evince che su 8,8 milioni di iscritti alla previdenza integrativa alla fine del 2021, gli uomini sono il 61,8% e le donne solo il 38,2%. Come illustrato dal grafico di seguito riportato, questa sorta di sproporzione nella partecipazione tra i generi, è abbastanza costante, mantenendosi analoga nelle diverse fasce di età. Fa eccezione la classe che raggruppa gli iscritti con meno di 14 anni (gran parte dei quali sono familiari a carico), nella quale le donne raggiungono il 45,8%. Preme sottolineare che negli ultimi cinque anni, l'incidenza della componente femminile segna solamente una lieve crescita (0,5 punti percentuali), sottolineando come in relazione alla partecipazione alle forme di previdenza complementare si sia ancora lontani ad una reale condizione di parità tra generi.

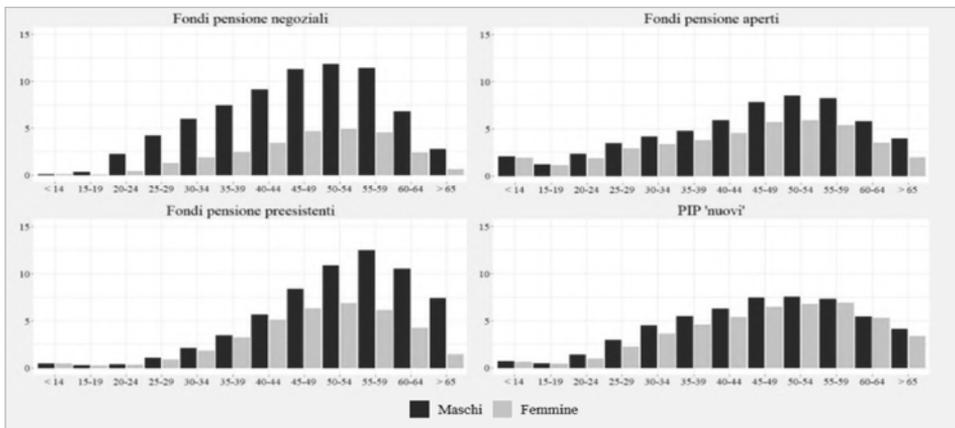
L'Autorità rileva inoltre che la distribuzione secondo il genere diverge prendendo in considerazione le differenti tipologie di forme pensionistiche complementari: nei fondi negoziali la componente femminile è sottorappresentata (26,6%), mentre è più adeguata nelle forme individuali laddove la stessa raggiunge il 41,8% nei fondi aperti e il 46,5% nei PIP (si veda Grafico 2). Le ragioni sono diverse strettamente connesse alle peculiarità delle diverse forme integrative.

Figura 1 Iscritti totali per genere ed età alle forme pensionistiche complementari
(dati di fine 2021, valori percentuali)



Fonte Relazione annuale 2022 COVIP

Figura 2 Iscritti totali per genere, età e tipologia di forma pensionistica complementare
(dati di fine 2021, valori percentuali)



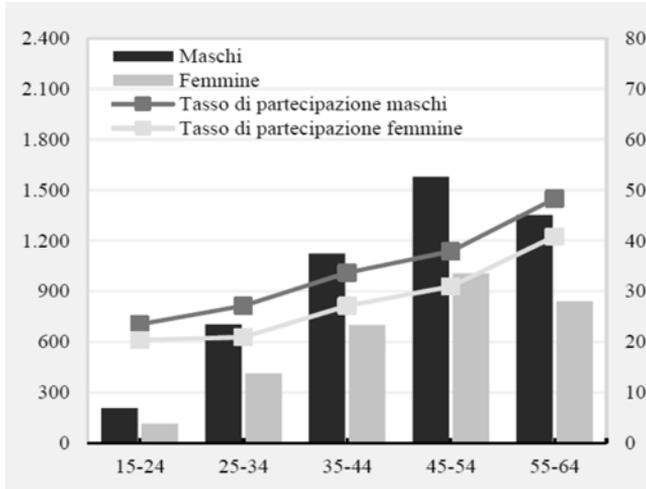
Fonte Relazione annuale 2022 COVIP

Il gap di genere è peraltro già evidente, considerando il tasso di partecipazione alla previdenza rispetto alle forze lavoro (che a livello generale è del 34,7%). Quello maschile batte infatti ampiamente quello femminile: 37,5% contro 30,9%. La difformità nella partecipazione tra generi si riscontra su tutte le fasce d'età, con un gap che si allarga dai 5,4 punti percentuali della fascia 15-34 anni, per salire a 6,7 punti in quella 35-54 anni fino a 7,4 punti nella classe 55-64 anni. Esiste senza dubbio una relazione tra le differenze di partecipazione nella previdenza integrativa e quelle relative alla presenza nel mercato del lavoro accennate anche in precedenza. I dati mostrano chiaramente come la più contenuta adesione delle donne alla previdenza di secondo e terzo pilastro è in gran parte spiegata dalla minore presenza di donne tra le forze di lavoro. In tal senso, considerando la fascia lavorativa classica (15-64 anni di età), il tasso di attività delle donne secondo gli ultimi dati messi a disposizione da COVIP è del 55,4%, mentre quello degli uomini è pari al 73,6% (quasi 20 punti percentuali di differenza).

Anche la contribuzione media segnala una differenza tra uomini e donne, nuovamente a svantaggio di queste ultime: la contribuzione media è infatti più elevata per gli uomini 2.910 euro contro i 2.430 euro delle donne. Il contributo medio cresce all'aumentare dell'età per entrambi i generi, ma all'aumentare dell'età cresce anche il gap: dal 4,8% della classe 25-34 anni sale al 31% nella fascia con più di 50 anni. Rispetto al 2017, i divari contributivi tra i due generi restano nel complesso costanti.

In sintesi, una meno robusta partecipazione al mercato del lavoro, unita a salari più contenuti e carriere lavorative in media maggiormente irregolari, rappresentano un mix di fattori a detrimento delle donne lavoratrici e in particolare alla loro partecipazione al mercato della previdenza complementare.

Figura 3 **Iscritti e forze di lavoro per classi di età, genere e tasso di partecipazione**
(dati di fine 2021; scala di sinistra: iscritti e forze di lavoro in migliaia di unità; scala di destra: iscritti in percentuale delle forze di lavoro)



Fonte Relazione annuale 2022 COVIP

3.1. Analisi su una forma di previdenza complementare: campione e metodologia

Al fine di approfondire la condizione di partecipazione delle donne alla previdenza complementare in Italia e comprendere specialmente il ruolo degli strumenti pensionistici integrativi nell'attenuare il gender gap, si propone l'analisi su un campione di aderenti ad una forma di previdenza. L'individuazione delle differenze di genere si sviluppa intorno ad un dataset riservato di tipo panel, non bilanciato⁴, messo a disposizione da un fondo pensione

⁴ Non tutti gli aderenti al fondo pensione sono osservabili per tutti i 5 anni considerati: alcuni sono presenti nel

italiano. Il fondo si caratterizza per essere aperto, a contribuzione definita e di natura assicurativa (ossia istituito da una compagnia di assicurazione). Le informazioni includono le scelte di investimento previdenziale di 1.496 iscritti per 5 anni, per un totale di 6.083 osservazioni anno-individuo. Si noti che ai fini dello studio la dimensione “panel” dei dati non rileva. Si è preferito, infatti, condurre le analisi considerando dapprima la totalità del campione di partecipanti a prescindere dal momento di adesione e/o della durata della partecipazione. In questo senso, si considerano 1.496 partecipanti osservati nel loro primo anno di adesione alla forma previdenziale. La tabella seguente fornisce una descrizione delle caratteristiche socio-demografiche del campione analizzato.

Tabella 1 Caratteristiche descrittive del campione analizzato di 1.496 aderenti

Variabile		Frequenza	Frequenza %
Età	< 25	15	1,00
	25-40	229	15,31
	41-55	765	51,14
	56-70	470	31,42
	> 70	17	1,14
Genere	Femmine	523	34,96
	Maschi	973	65,04
Area di residenza	Nord	968	64,71
	Centro	309	20,66
	Sud e Isole	216	14,44
	Esteri	3	0,20
Stato civile	Nubile/Celibe	273	18,25
	Coniugata/o	77	5,15
	Altro	1146	76,60

primo anno, ma escono dalla forma prima dell'ultimo anno osservato, altri non sono presenti inizialmente, ma entrano negli anni successivi.

Variabile		Frequenza	Frequenza %
Titolo di studio	Licenza elementare	0	0,00
	Licenza media inferiore	913	61,03
	Diploma media superiore	395	26,40
	Laurea/laurea magistrale	105	7,02
	Specializzazione post laurea	2	0,13
	Nessun titolo	81	5,41

Dai dati forniti in Tabella 1, si evince che il campione è formato da un totale di 973 maschi e 523 femmine, rispettivamente equivalenti al 65,4% e al 34,96% del totale del campione. In prevalenza, i partecipanti al fondo risiedono al nord (64,71% del campione). E le regioni con frequenza più alta sono Lombardia (395), Veneto (141), Piemonte (134) ed Emilia Romagna (132). Il campione è per il 18,25% composto da persone nubili o celibi e per solo il 5,15% da persone coniugate. Sempre in relazione allo stato civile, molto alta la percentuale di persone associate alla casella “altro” (separati, divorziati o missing), plausibilmente per un problema di raccolta del dato. Infine, in relazione al titolo di studio, la gran parte del campione dichiara di possedere una licenza media inferiore (61,03%) o un diploma di media superiore (26,40%). Solo il 7% circa del campione risulta laureato o in possesso di una specializzazione post laurea.

A livello metodologico, l’analisi di identificazione del possibile “effetto gender” nel campione, è proseguita attraverso: (i) test T di differenza delle medie, (ii) analisi di regressione.

A tal fine, il campione generale di 1.496 aderenti è stato suddiviso in due sotto campioni: il primo denominato “Femmine” composto da tutte le aderenti al fondo pensione di genere femminile, mentre il secondo denominato

“Maschi”, composto dai partecipanti alla forma previdenziale di genere maschile.

La Tabella 2 propone la numerosità dei sotto campioni “Maschi” e “Femmine” per ogni anno considerato. Come ribadito in precedenza, la differenza nella numerosità è legata all’ingresso nel fondo di nuovi aderenti e/o all’uscita di altri. Si noti comunque che la ripartizione dei partecipanti alle forme pensionistiche tra uomini e donne è piuttosto costante nel tempo (ad eccezione del primo anno, in cui le percentuali differiscono leggermente dagli altri anni osservati).

Tabella 2 Ripartizione fra maschi e femmine

Genere	Anno 1		Anno 2		Anno 3		Anno 4		Anno 5	
	Freq.	Freq. %	Freq.	Freq. %	Freq.	Freq. %	Freq.	Freq. %	Freq.	Freq. %
Maschi	537	61,09	800	65,04	837	64,78	871	65,44	881	65,21
Femmine	342	38,91	430	34,96	455	35,22	460	34,56	470	34,79
Totale	879	100,00	1.230	100,00	1.292	100,00	1.331	100,00	1.351	100,00

Le analisi successive hanno inoltre considerato i due gruppi di variabili descritte nella tabella 3. Il primo set di variabili fornisce informazioni circa le caratteristiche socio-demografiche dei partecipanti, in particolare: oltre al genere, età, regione di provenienza, titolo di studio e stato civile (limitatamente se l’aderente è nubile/celibe oppure no). Il secondo insieme di variabile, invece, fornisce informazioni atte a descrivere il comportamento d’investimento dei partecipanti al fondo, come ad esempio: la misura dei differenti tipi di contributo (suddivisi fra individuale, datoriale o tfr), il livello del montante contributivo dell’aderente, la linea d’investimento dallo stesso scelta e l’eventuale cambio di linea d’investimento e/o di richiesta di anticipazione effettuata nell’anno di riferimento.

Tabella 3 Variabili impiegate nello studio

Nome della Variabile (label variabile)	Descrizione della Variabile
Variabili Socio - Demografiche	
Età (ETA)	Variabile continua indicante l'età dell'aderente alla forma previdenziale
Genere (GEN)	Variabile dummy indicante il genere dell'aderente (1: se femmina, 0: se maschio)
Nord (NORD)	Variabile dummy indicante la residenza dell'aderente (1: se residente al nord, 0: se non residente al nord)
Centro (CENTRO)	Variabile dummy indicante la residenza dell'aderente (1: se residente al centro, 0: se non residente al centro)
Titolo di studio (STUDIO)	Variabile discreta indicante il titolo di studio dell'aderente:
Stato civile (STATO)	Variabile dummy indicante lo stato civile dell'aderente (1: se nubile/ celibe, 0: se altro)
Variabili di Investimento	
Contributo dell'iscritto (C_ISCRITTO)	Variabile continua indicante l'ammontare del contributo individuale versato dell'aderente nella forma previdenziale nell'anno di riferimento
Contributo del datore di lavoro (C_AZIENDA)	Variabile continua indicante l'ammontare del contributo aziendale versato dal datore di lavoro dell'aderente nell'anno di riferimento
Contributo TFR (C_TFR)	Variabile continua indicante l'ammontare del contributo TFR (trattamento di fine rapporto) versato nell'anno di riferimento
Totale dei contributi (C_TOT)	Variabile continua indicante la somma di contributi versati nell'anno di riferimento (sommatoria delle variabili precedenti)
Montante contributivo (M)	Variabile continua indicante l'ammontare del montante contributivo accumulato dall'aderente fino all'anno di riferimento
Linea di investimento (LINEA)	Variabile discreta indicante la tipologia di linea di investimento scelta dall'aderente nell'anno di riferimento (le linee hanno rischiosità decrescente – 1: linea capitalizzata, 2: linea bilanciata, 3: linea garantita)
Switch nell'anno (SWITCH)	Variabile dummy che indica se l'aderente ha cambiato linea di investimento nell'anno considerato
Anticipazione nell'anno (ANTICIPO)	Variabile dummy che indica se l'aderente ha chiesto un'anticipazione sul montante contributivo nell'anno considerato

Per ogni variabile legata al comportamento di investimento e considerando i due sotto-campioni Maschi e Femmine, sono state calcolate quindi le principali statistiche descrittive (valori medi, mediani, ecc.), procedendo con un test di significatività. Al fine di comprendere tale significatività, le medie sono analizzate da un punto di vista inferenziale.

Rilevata una differenza significativa nelle medie/mediane dei due campioni (come si vedrà più avanti), lo studio è proseguito impiegando alcune analisi di regressione. In particolare, si è assunto come variabile dipendente di volta in volta una dimensione descrittiva dell'investimento effettuato dall'aderente e come variabili indipendenti le variabili socio- demografiche disponibili tra cui anche il genere. Le analisi di regressione sono stimate utilizzando le seguenti equazioni:

$$C_ISCRITTO_i = \beta_0 + \beta_1 ETA + \beta_2 GEN + \beta_3 NORD + \beta_4 CENTRO + \beta_5 STUDIO + \beta_6 STATO \quad (1)$$

$$C_AZIENDA_i = \beta_0 + \beta_1 ETA + \beta_2 GEN + \beta_3 NORD + \beta_4 CENTRO + \beta_5 STUDIO + \beta_6 STATO \quad (2)$$

$$C_TFR_i = \beta_0 + \beta_1 ETA + \beta_2 GEN + \beta_3 NORD + \beta_4 CENTRO + \beta_5 STUDIO + \beta_6 STATO \quad (3)$$

$$C_TOT_i = \beta_0 + \beta_1 ETA + \beta_2 GEN + \beta_3 NORD + \beta_4 CENTRO + \beta_5 STUDIO + \beta_6 STATO \quad (4)$$

$$M_i = \beta_0 + \beta_1 ETA + \beta_2 GEN + \beta_3 NORD + \beta_4 CENTRO + \beta_5 STUDIO + \beta_6 STATO \quad (5)$$

$$LINEA_i = \beta_0 + \beta_1 ETA + \beta_2 GEN + \beta_3 NORD + \beta_4 CENTRO + \beta_5 STUDIO + \beta_6 STATO \quad (6)$$

Il seguente sotto paragrafo presenta i principali risultati ottenuti.

3.2. Principali risultati dell'analisi

La Tabella 4 mostra le principali statistiche descrittive dei due sotto-campioni Maschi e Femmine, considerando il campione complessivo di 1.496 aderenti. La Tabella 1A proposta in appendice ripropone gli stessi risultati considerando il campione di aderenti per ogni singolo anno.

Tabella 4 **Statistiche descrittive dei sotto campioni Femmine e Maschi (campione totale 1.496)**

Variabili di Investimento	Femmine					
	Oss.	Media	Mediana	Std. Dev.	Min	Max
C_ISCRITTO	523	1.038,13	0	4.531,16	- 24,00	63.248,00
C_AZIENDA	523	237,41	0	566,37	0	4.710,80
C_TFR	523	473,57	0	1.196,91	- 24,00	18.501,23
C_TOT	523	1.749,11	744,00	4.627,42	- 24,00	63.248,00
MONTANTE	523	10.020,31	4.702,94	14.297,47	0	85.636,65

Maschi						
Variabili di Investimento	Oss.	Media	Mediana	Std. Dev.	Min	Max
C_ISCRITTO	973	1.188,47	0	5.327,55	- 3.024,00	85.702,51
C_AZIENDA	973	433,82	0	887,85	- 24,00	10.286,43
C_TFR	973	624,14	0	2.448,25	- 24,00	29.111,57
C_TOT	973	2.246,43	744,00	6.209,49	- 3.024,00	85.702,51
MONTANTE	973	12.542,16	3.869,63	19.526,25	0	134.102,70

Le tabelle evidenziano una serie di elementi. Innanzitutto, il campione femminile risulta meno numeroso di quello maschile, a testimonianza di un'adesione alla previdenza più limitata per le donne, in linea con i dati nazionali di partecipazione delle donne agli strumenti di previdenza complementare. Sistemáticamente inferiori a quelli maschili, risultano poi i valori medi dei versamenti femminili: il contributo individuale versato dalle donne è sistemáticamente inferiore rispetto a quello maschile, così come quello aziendale e quello da TFR. Ne consegue che anche i valori medi del contributo totale (dato dalla sommatoria dei contributi precedenti) risulta sistemáticamente per tutto il periodo considerato inferiore rispetto a quello medio maschile. Stessa cosa dicasi per la variabile "montante contributivo". In sostanza, anche con riferimento al nostro campione, le donne partecipano meno alla previdenza complementare e, quando lo fanno, aderiscono con contributi previdenziali (di qualsivoglia specie) e con montanti inferiori ai colleghi maschi.

La Tabella 5 propone i risultati del t-test di differenza delle medie fra i due sotto campioni Maschi e Femmine, effettuato sulle variabili di investimento (C_ISCRITTO, C_AZIENDA, C_TFR, C_TOT). Prima di utilizzare il t-test è stata testata l'uguaglianza delle varianze. Quando viene rifiutata l'u-

guaglianza delle varianze al 5% si usa il t-test per diverse varianze, nel caso di accettazione dell'ipotesi di uguaglianza il t-test viene effettuato con la medesima varianza per i due gruppi. Uno, due o tre asterischi rappresentano la significatività dei coefficienti, ossia il rifiuto dell'ipotesi di uguaglianza dei coefficienti, con un livello di probabilità rispettivamente del 10, 5 e 1 per cento.

Tabella 5 Risultati t-test

Variabile di Investimento	VALORI MEDI		
	Anno 1		
	Femmine	Maschi	<i>p-value</i>
C_ISCRITTO	403,52	706,91	***
C_AZIENDA	73,46	81,27	
C_TFR	611,87	798,68	
C_TOT	1.088,87	1.586,86	***
MONTANTE	13.738,67	20.249,03	***
Variabile di Investimento	Anno 2		
	Femmine	Maschi	<i>p-value</i>
	C_ISCRITTO	462,71	632,36
C_AZIENDA	216,51	333,22	***
C_TFR	522,14	434,50	
C_TOT	1.201,36	1.400,08	
MONTANTE	12.035,84	14.955,87	
Variabile di Investimento	Anno 3		
	Femmine	Maschi	<i>p-value</i>
	C_ISCRITTO	1.443,09	1.761,23
C_AZIENDA	511,49	268,73	
C_TFR	526,97	579,60	
C_TOT	2.481,56	2.609,55	
MONTANTE	12.803,85	15.715,13	**

VALORI MEDI			
Variabile di Investimento	Anno 4		
	Femmine	Maschi	<i>p-value</i>
C_ISCRITTO	1.718,87	3.194,00	***
C_AZIENDA	328,36	977,02	***
C_TFR	483,90	502,24	
C_TOT	2.531,13	4.673,26	***
MONTANTE	15.095,19	19.610,14	***
Variabile di Investimento	Anno 5		
	Femmine	Maschi	<i>p-value</i>
C_ISCRITTO	860,41	1.279,34	**
C_AZIENDA	299,90	422,26	*
C_TFR	438,51	382,09	
C_TOT	1.598,82	2.083,69	*
MONTANTE	14.798,42	19.118,33	***

Nota: La significatività dei coefficienti è espressa con 1, 2 o 3 asterischi, indicanti la possibilità di rifiutare l'ipotesi nulla (assenza di relazioni tra variabili) con un livello di probabilità rispettivamente del 10, 5, 1, per cento.

I risultati della Tabella 5 indicano come sia possibile rigettare l'ipotesi di uguaglianza delle medie con riferimento a differenti variabili di investimento. I campioni risultano statisticamente differenti con una certa continuità nel tempo, specialmente con riferimento alle variabili relative al contributo individuale dell'iscritto, al contributo aziendale, all'ammontare dei contributi per anno e al montante contributivo.

È rilevante sottolineare inoltre che le aderenti di genere femminile risultano avere un'avversione al rischio maggiore rispetto ai corrispondenti di genere maschile. Nel campione analizzato, esse scelgono sistematicamente linee di investimento meno rischiose rispetto ai colleghi uomini, preferendo ad esempio la linea bilanciata o quella garantita rispetto all'azionaria. In termini comparativi, oltre il 33 per cento del campione maschile sceglie la linea azionaria, contro un più contenuto 28 per cento del campione femminile (peraltro a

fronte di un'età media più bassa che dovrebbe spingere a scegliere linee maggiormente rischiose).

Inoltre, le donne rispetto ai colleghi uomini rivedono e modificano mediamente meno le loro scelte di investimento. In tal senso, si vedano le contenute richieste di switch da una linea all'altra e le ridotte richieste di anticipazione nell'arco del periodo considerato.

Anche i risultati delle analisi di regressione rafforzano i contenuti fino a qui esposti, sottolineando ancora una volta un evidente effetto gender nel campione analizzato. La seguente Tabella 6 riporta la sistematica significatività della variabile genere per ognuna delle variabili dipendenti considerate (ad eccezione della variabile C_TFR descrittiva dell'ammontare del contributo TFR – trattamento di fine rapporto – versato dall'aderente nel periodo considerato). Come chiarito in precedenza, sono stimate 6 differenti regressioni, ognuna delle quali con variabile dipendente diversa (riportata in tabella), esplicitativa del comportamento di investimento dell'iscritto. Per tutte le regressioni sono utilizzate come variabili indipendenti le variabili: ETA, GEN, NORD, CENTRO, STUDIO, STATO, ossia quelle relative della condizione socio demografica dell'aderente. Per sintesi, si riportano in tabella unicamente i coefficienti relativi alla variabile genere e la relativa significatività. Le regressioni sono stimate con il metodo OLS (Ordinary Least Squares) considerando il campione di 1496 aderenti. Tuttavia, preme sottolineare che medesimi risultati di significatività sono raggiungibile anche analizzando i dati per anno o utilizzando la dimensione panel del campione.

In sostanza, i risultati suggeriscono nuovamente la presenza di un evidente divario di genere all'interno del campione considerato, rafforzando l'idea che donne e uomini differiscono notevolmente anche per quanto riguardo la partecipazione ad una forma di previdenza complementare.

Tabella 6 Risultati analisi di regressione

		Regressioni					
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Variabili Dipendenti					
		C_ISCRITTO	C_AZIENDA	C_TFR	C_TOTO	M	LINEA
Variabile Indipendente GEN		-486,777***	-104,938**	- 55,564	-647,280***	-2969,236***	0,082***

Nota:

La tabella riporta i coefficienti per la variabile indipendente genere (GEN) e la loro significatività, nelle 6 regressioni stimate e dettagliate al paragrafo 3.1.

La significatività dei coefficienti è espressa con 1, 2 o 3 asterischi, indicanti la possibilità di rifiutare l'ipotesi nulla (assenza di relazioni tra variabili) con un livello di probabilità rispettivamente del 10, 5, 1, per cento.

Si nota che in ogni regressione stimata (tranne la regressione numero (3) con variabile dipendente la quota di contributo TFR, la variabile indipendente GEN risulta significativa.

4. Commenti e considerazioni

Il gender gap pensionistico è un fenomeno conclamato anche nel nostro Paese, non solo con riferimento alla pensione pubblica, ma anche relativamente alla previdenza complementare.

In linea con le ipotesi iniziali, l'analisi condotta ha palesato l'esistenza di differenze di genere anche per quanto concerne il contesto della previdenza integrativa. Le donne risultano innanzitutto meno numerose degli uomini, a testimonianza dell'inferiore adesione del genere femminile alla previdenza. Esse risultano investire somme inferiori all'interno del fondo rispetto alla componente maschile del campione, con contributi individuali e montanti contributivi inferiori. Al contrario, considerando il complesso delle analisi condotte, nel campione non sembrano esserci differenze così significative per

quanto riguarda i contributi TFR. Le donne, inoltre, risultano nell'investimento molto più avverse al rischio degli uomini, scegliendo mediamente linee di investimento a più basso rischio ed escludendo comportamenti di switch tra linee di investimento e richieste di anticipazioni sul montante finale. In ottica comparativa, i due sotto-campioni "Maschi" e "Femmine" sembrano differire significativamente nelle scelte di investimento previdenziale e la variabile "gender" spiegare in molti casi questa differenza.

Lo studio, con particolare riferimento all'analisi condotta, presenta sicuramente una serie di limiti. Quello più evidente è rappresentato dal fatto che il campione sia costituito da partecipanti ad una sola forma di previdenza privata. Sarebbe certamente auspicabile aumentare il numero di partecipanti osservati e soprattutto il numero di forme di previdenza considerate, così come studiare anche altre tipologie di fondi. Inoltre, il periodo di osservazione non è particolarmente ampio, e una maggior profondità temporale di analisi gioverebbe alla definizione di risultati maggiormente robusti.

Sebbene i limiti dello studio non permettano di estendere i risultati e le evidenze ottenute a tutto il settore della previdenza complementare italiana, sono possibili alcune considerazioni.

I dati nazionali, riportati in parte anche in questo articolo, stabiliscono il permanere di un elevato differenziale di genere nell'ambito della previdenza pubblica. La ragione è principalmente legata alle caratteristiche del mercato del lavoro e in particolare alle peculiarità della partecipazione femminile. Il superamento del gap previdenziale fra generi è certamente raggiungibile attraverso un miglioramento della condizione della donna lavoratrice: un aumento dei tassi di partecipazione, incentivati anche da politiche di aiuto e sostegno della donna, consentirebbe di risolvere gran parte del problema. Tali azioni tuttavia non sono prive di ostacoli e restano perlopiù di realizzazione non

semplice.

È pensabile che una soluzione al problema possa arrivare proprio dalla previdenza privata. Oggi i dati ci dicono che anch'essa è soggetta ai divari di genere caratterizzanti la previdenza pubblica. Tuttavia, l'entità del welfare contrattuale operato dai fondi pensione in alcuni settori economici è già molto cospicuo e soprattutto rivela che un cambio di paradigma non sia così impossibile. Non si dimentichi peraltro che i sistemi pensionistici pubblici, ma anche privati, hanno la capacità di diminuire, riprodurre o estendere le disuguaglianze di genere, generate dal mercato del lavoro.

Il secondo pilastro è chiamato senza dubbio a giocare un compito sempre più importante per la gestione dei crescenti bisogni di protezione delle persone, e in particolare delle donne, che risultano essere in una condizione di cronico sfavore. La previdenza di secondo pilastro può svolgere un ruolo non solo integrativo, ma anche più opportunamente complementare alla pensione di base, agevolando quel bisogno di protezione difficilmente raggiungibile nel contesto di finanza pubblica. La strada è quella di una manutenzione "straordinaria", che altri definiscono "evolutiva" (Valeriani, 2017). I profondi cambiamenti demografici e sociali, nonché economici recenti, impongono infatti un ulteriore salto di qualità per la previdenza di secondo e terzo pilastro, che potenzialmente può rappresentare una vera e propria "leva di governo".

Il secondo pilastro potrebbe concorrere a fornire risposte alle emergenti necessità di protezione sociale delle donne.

Un primo modo potrebbe essere quello di informare ed educare. La consapevolezza circa la situazione di svantaggio femminile passa innanzitutto da una necessità di informazione e, conseguentemente, di formazione. Le donne dovrebbero innanzitutto essere sensibilizzate sul divario di genere che caratterizza il loro collettivo, informate circa le conseguenze e quindi educate alla

partecipazione ad una forma di previdenza complementare. Spesso le categorie più riluttanti ad aderire alla previdenza complementare sono proprio quelle che avrebbero maggior bisogno di farlo e le donne non fanno eccezione. Ed è ormai condiviso che tale fenomeno sia quasi sempre in forte relazione con bassi livelli di educazione finanziaria: le donne nel nostro paese presentano livelli di financial education inadeguati per orientarsi opportunamente nell'ambito di scelte finanziarie sempre più complesse. In questo contesto, non si dimentichi che i fondi pensione, e specialmente quelli di origine contrattuale, raggiungono oggi una platea di lavoratori rilevante e svolgono spesso già un ruolo di "guida" nell'orientare l'aderente. Tale ruolo, potenziato, potrebbe essere strumentale anche ad educare la donna all'adesione, prima e ad una partecipazione attiva alla forma pensionistica, poi.

Il ruolo di guida potrebbe essere anche il grimaldello per aprire una reale discussione sul tema del divario di genere in ambito previdenziale e un modo per coinvolgere le parti sociali e la politica, al fine di trovare soluzioni comuni e reali. Affinché, infatti, eventuali comportamenti virtuosi da parte del settore privato della previdenza possano realizzarsi e progressivamente estendersi all'intero sistema pensionistico, è auspicabile che le autorità svolgano un ruolo propulsivo in tal senso e incentivino l'attività degli intermediari, anche con uno stanziamento di risorse. Tali risorse, specificatamente dedicate alle donne, potrebbero sostenere i versamenti contributivi al fondo in caso di difficoltà economica della donna o perdita temporanea del lavoro e/o per i periodi di educazione dei figli e di cura dei familiari non autosufficienti.

Concretamente i fondi pensione potrebbero inserire piani e/o linee d'investimento specificatamente studiate sulle esigenze delle lavoratrici nei quali far confluire i sostegni pubblici e a loro volta pensare a misure compensative a beneficio delle donne, magari di concerto con le aziende.

Oggi, in Italia, alcune realtà, specialmente regionali, propongono già interventi diretti al sostegno delle donne lavoratrici e future pensionate nell'ambito della previdenza di secondo pilastro, così come, il settore pubblico ha previsto nel tempo piccole agevolazioni per sostenere il difficile work-life balance femminile (opzione donna, ecc.) La necessità ora è di allargare queste misure ad una platea più ampia, di coinvolgere nella manutenzione straordinaria a cui è chiamata la previdenza complementare tutte le parti.

In ultima analisi, si ricordi che ponendo maggior attenzione alle donne, come soggetti più bisognosi di protezione, il settore pensionistico privato tutto potrebbe guadagnarne in maggior partecipazione, generando benefici a livello di sistema complessivo. Adattare il sistema pensionistico per garantire la compatibilità delle prestazioni e del benessere economico delle donne è un obiettivo che i sistemi di assicurazione previdenziale, anche privati, dovrebbero e potrebbero certamente intraprendere.

Appendice

Tabella 1A **Statistiche descrittive dei sotto campioni Femmine e Maschi (campione per anno)**

Anno 1						
Femmine						
Variabili di Investimento	Oss.	Media	Mediana	Std. Dev.	Min	Max
C_ISCRITTO	342	403,52	0	1.218,03	- 24,00	7.916,75
C_AZIENDA	342	73,46	0	295,95	0	1.983,00
C_TFR	342	611,87	0	1.023,20	- 24,00	8.503,62
C_TOT	342	1.088,87	308,30	1.608,44	- 24,00	11.061,65
MONTANTE	342	13.738,67	9.082,70	15.594,42	0	85.636,65
Maschi						
Variabili di Investimento	Oss.	Media	Mediana	Std. Dev.	Min	Max
C_ISCRITTO	537	706,91	0	1.740,34	- 3.024,00	14.776,00
C_AZIENDA	537	81,27	0	463,57	- 24,00	6.839,46
C_TFR	537	798,68	0	2.197,87	- 24,00	29.111,57
C_TOT	537	1.586,86	126,00	3.088,48	- 3.024,00	41.170,82
MONTANTE	537	20.249,03	13.715,11	22.315,91	0	134.102,70

Anno 2
Femmine

Variabili di Investimento	Oss.	Media	Mediana	Std. Dev.	Min	Max
C_ISCRITTO	430	462,71	0	1.603,67	- 24,00	21.261,32
C_AZIENDA	430	216,51	0	454,88	- 24,00	2.306,50
C_TFR	430	522,14	0	1.042,82	- 24,00	12.017,74
C_TOT	430	1.201,36	744,00	1.875,71	- 24,00	21.261,32
MONTANTE	430	12.035,84	5.793,29	16.368,84	0	98.458,99

Maschi

Variabili di Investimento	Oss.	Media	Mediana	Std. Dev.	Min	Max
C_ISCRITTO	800	632,36	0	2.181,64	- 24,00	45.545,99
C_AZIENDA	800	333,22	0	559,33	0	2.310,50
C_TFR	800	434,50	0	1.062,70	- 24,00	10.770,71
C_TOT	800	1.400,08	744,00	2.434,54	- 24,00	45.545,99
MONTANTE	800	14.955,87	5.280,75	22.338,38	0	151.897,00

**Anno 3
Femmine**

Variabili di Investimento	Oss.	Media	Mediana	Std. Dev.	Min	Max
C_ISCRITTO	455	1.443,09	0	5.832,98	- 24,00	63.248,00
C_AZIENDA	455	511,49	0	5.172,43	- 24	82.870,51
C_TFR	455	526,97	0	1.462,00	- 451,57	18.501,23
C_TOT	455	2.481,56	0	8.203,95	-451,57	86.854,00
MONTANTE	455	12.803,85	7.163,40	17.082,75	0	107.316,40

Maschi

Variabili di Investimento	Oss.	Media	Mediana	Std. Dev.	Min	Max
C_ISCRITTO	837	1.761,23	0	7.961,74	- 24,00	85.702,51
C_AZIENDA	837	268,73	0	2.012,28	- 24,00	47.461,12
C_TFR	837	579,60	0	2.210,06	- 24,00	29.781,04
C_TOT	837	2.609,55	- 24,00	9.302,84	- 24,00	112.574,30
MONTANTE	837	15715,13	6.062,88	23.096,03	0	163.255,40

Anno 4
Femmine

Variabili di Investimento	Oss.	Media	Mediana	Std. Dev.	Min	Max
C_ISCRITTO	460	1.718,87	0	5.979,01	- 24,00	55.476,08
C_AZIENDA	460	328,36	0	1.092,60	-24	11.113,22
C_TFR	460	483,90	0	1.231,02	- 24,00	17.344,01
C_TOT	460	2.531,13	50,00	6.518,13	- 24,00	55.476,08
MONTANTE	460	15.095,19	8.839,77	18.926,71	0	121.597,30

Maschi

Variabili di Investimento	Oss.	Media	Mediana	Std. Dev.	Min	Max
C_ISCRITTO	871	3.194,00	0	8.700,25	- 24,00	118.822,10
C_AZIENDA	871	977,02	0	3.052,58	- 24,00	35.126,69
C_TFR	871	502,24	0	1.847,11	- 24,00	29.489,27
C_TOT	871	4.673,26	739,00	11.027,49	- 24,00	146.799,90
MONTANTE	871	19.610,14	10.239,01	25.093,92	0	184.433,70

**Anno 5
Femmine**

Variabili di Investimento	Oss.	Media	Mediana	Std. Dev.	Min	Max
C_ISCRITTO	470	860,41	0	2.613,58	- 24,00	23.975,10
C_AZIENDA	470	299,90	0	1.002,69	-24	14.314,27
C_TFR	470	438,51	0	894,02	- 24,00	6.600,03
C_TOT	470	1.598,82	476,00	3.136,12	- 24,00	28.278,90
MONTANTE	470	14.798,42	9.063,18	18.080,21	0	122.952,70

Maschi

Variabili di Investimento	Oss.	Media	Mediana	Std. Dev.	Min	Max
C_ISCRITTO	881	1.279,34	0	3.932,66	- 24,00	57.315,89
C_AZIENDA	881	422,26	0	792,90	- 24,00	7.685,74
C_TFR	881	382,09	0	1.072,25	- 24,00	16.905,30
C_TOT	881	2.083,69	1.176,00	4.236,63	- 24,00	57.315,89
MONTANTE	881	19118,33	11.110,12	24.102,23	0	174.786,80

Bibliografia essenziale

- [1] AA. VV. (2021), *Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*, Ragioneria generale dello Stato, MEF.
- [2] Abatemarco A., Russolillo M. (2021), “The Dynamics of the Gender Gap at Retirement in Italy: Evidence from SHARE”, *Pensions Institute Discussion Paper* no. 2105, City University of London.
- [3] Almenberg, J., Dreber, A., 2015. Gender, stock market participation and financial literacy. *Econom. Lett.* 137, 140–142.
- [4] Atkinson, A. and F. Messy (2012), “Measuring Financial Literacy: Results of the OECD / International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study”, *OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions*, No. 15, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5k9csfs90fr4-en>.
- [5] Bajtelsmit, V. and A. Bernasek (1996), *Why do women invest differently than men?*, Association for Financial Counseling and Planning Education, <http://ssrn.com/abstract=2238>.
- [6] Barber, B.M., Odean, T. (2001), “Boys will be boys: Gender, overconfidence, and common stock investment”. *Quart. J. Econ.* 116, 261–292.
- [7] Bardasi E., Jenkins S.P. (2010), The gender gap in private pensions, *Bulletin of Economic Research*.
- [8] Boeri T., Brugiavini A. (2008), Pension reforms and women retirement plans, *Journal of Population Ageing*.
- [9] Bonnet C., Meurs D., Rapoport B. (2018), Gender inequalities in pensions: different components similar levels of dispersion, *The Journal of Economic Inequality*.
- [10] Casarico A., Taddei M. (2022), Una prospettiva di genere sulle pensioni, *lavoce.info*.

- [11] Censis (2021), *L'Italia e le dinamiche demografiche – Scenari e strumenti per affrontare il futuro*.
- [12] Collicelli C. (2003), *Donne e riforme previdenziali*, Fondazione Censis.
- [13] Cornali F., Saracino B., Norme, ruoli e credenze nel divario pensionistico di genere, *Quaderni di sociologia*, <https://doi.org/10.4000/qds.624>.
- [14] Correa E. (2015), Budgetary Impact of Social Security Privatization – Women Doubly Unprotected, *International Journal of Political Economy*, 44: 260–276.
- [15] Dessimirova D., Bustamante M.A. (2019), The gender gap in pensions in the EU, *European Parliament, IPOL | Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*.
- [16] Dwyer, P.D., Gilkeson, J.H., List, J.A. (2002), Gender differences in revealed risk taking: Evidence from mutual fund investors. *Econom. Lett.* 76, 151–158.
- [17] European Commission (2022), *Report on Gender Equality*.
- [18] Even W.E., Macpherson D.A. (1990), “The gender gap in pension and wages”, *The review of economics and statistics*.
- [19] Even W.E., Macpherson D.A. (2004), When will the gender gap in retirement income narrow? *Southern Economic Journal*.
- [20] Fisher, P. and R. Yao (2017), “Gender differences in financial risk tolerance”, *Journal of Economic Psychology*, Vol. 61, pp. 191-202, <http://dx.doi.org/10.1016/j.joep.2017.03.006>.
- [21] Frericksa P.R.H., Maier R.M. (2008), Pension norms and pension reforms in Europe the effects on gender pension gaps, *Community, Work & Family*, Vol. 11, No. 3, p. 253-271.
- [22] Garnick, D. (2016), *Income Insights: Gender Retirement Gap*.
- [23] Haan P., Hammerschmid A., Rowold C. (2017), Gender gaps in pensions and health: Germany, France, and Denmark, *DIW Economic Bulletin* 43.2017.
- [24] Makarov, D. and A. Schornick (2010), *Explaining Households’ Investment Behavior*, <http://ssrn.com/abstract=1623785>.

- [25] Marinelli N., Mazzoli C., Palmucci F. (2017), How does gender really affect investment behavior? *Economics Letters*.
- [26] OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- [27] Valeriani A., (2017), Le prospettive evolutive della previdenza complementare, *WP n.5*, ADAPT University Press.
- [28] Zhao R., Zhao Y. (2018), The gender pension gap in China, *Feminist Economics*, 2018 Vol. 24, No. 2, 218–239.

PARTNER ISTITUZIONALI



BUSINESS PARTNER



SOSTENITORI

Allianz Bank F.A.

Assonime

Banca Aletti

Banca d'Italia

Banca Profilo

Cassa Depositi e Prestiti

Confcommercio

Confindustria Piacenza

CONSOB

ENEL

Gentili & Partners

Investire SGR

ISTAT

Kuwait Petroleum Italia

Leonardo

Natixis IM

Oliver Wyman

SACE

Sisal

TIM

Unicredit

Ver Capital

Per rinnovare o attivare un nuovo abbonamento
effettuare un **versamento** su:

c/c bancario n. 10187 Intesa Sanpaolo
Via Vittorio Veneto 108/b - 00187 ROMA
IBAN IT92 M030 6905 0361 0000 0010 187

intestato a: **Editrice Minerva Bancaria s.r.l.**

oppure inviare una **richiesta** a:

amministrazione@editriceminervabancaria.it

Condizioni di abbonamento ordinario per il 2023

	Rivista Bancaria Minerva Bancaria bimestrale	Economia Italiana quadrimestrale	Rivista Bancaria Minerva Bancaria + Economia Italiana
Canone Annuo Italia	€ 120,00 causale: MBI23	€ 90,00 causale: EII23	€ 170,00 causale: MBEI23
Canone Annuo Estero	€ 175,00 causale: MBE23	€ 120,00 causale: EIE23	€ 250,00 causale: MBEIE23
Abbonamento WEB	€ 70,00 causale: MBW23	€ 60,00 causale: EIW23	€ 100,00 causale: MBEIW23

L'abbonamento è per un anno solare e dà diritto a tutti i numeri usciti nell'anno.

L'abbonamento non disdetto con lettera raccomandata entro il 1° dicembre s'intende tacitamente rinnovato.

L'Amministrazione non risponde degli eventuali disguidi postali.

I fascicoli non pervenuti dovranno essere richiesti alla pubblicazione del fascicolo successivo.

Decorso tale termine, i fascicoli disponibili saranno inviati contro rimessa del prezzo di copertina.

Prezzo del fascicolo in corso **€ 40,00 / € 10,00** digitale

Prezzo di un fascicolo arretrato **€ 60,00 / € 10,00** digitale

Pubblicità

1 pagina **€ 1.000,00** - 1/2 pagina **€ 600,00**

Editrice Minerva Bancaria
COMITATO EDITORIALE STRATEGICO

PRESIDENTE

GIORGIO DI GIORGIO, Luiss Guido Carli

COMITATO

CLAUDIO CHIACCHIERINI, Università degli Studi di Milano Bicocca

MARIO COMANA, Luiss Guido Carli

ADRIANO DE MAIO, Università Link Campus

RAFFAELE LENER, Università degli Studi di Roma Tor Vergata

MARCELLO MARTINEZ, Università della Campania

GIOVANNI PARRILLO, Editrice Minerva Bancaria

MARCO TOFANELLI, Assoreti

ECONOMIA ITALIANA 2022/3

Le implicazioni del cambiamento demografico sul sistema economico e finanziario italiano

Questa edizione di *Economia Italiana* – editor **Giorgio Di Giorgio e Maria Rita Testa**, entrambi della Luiss – analizza le conseguenze dell'invecchiamento della popolazione in Italia. Come scrivono gli editor, *“L'Italia non è un paese per giovani”*. Negli anni a venire gli anziani sono destinati a diventare più di un terzo della popolazione, mentre i giovani dovrebbero ridursi a poco più di un decimo rispetto a una popolazione che - nel prossimo cinquantennio a seconda di diversi autorevoli scenari centrali previsti - perderà dai cinque ai diciassette milioni di individui. *“L'impatto sulla società sarà dirompente non solo per il cambiamento atteso futuro ma anche perché ad oggi le avvenute trasformazioni demografiche si sono scontrate con ben pochi risultati concreti e molto silenzio da parte delle istituzioni preposte a rispondere a siffatto cambiamento”*.

Il primo contributo, di **Claudia Reiter, Anne Goujon e Maria Rita Testa**, mette in evidenza le future tendenze demografiche italiane: ***Italy's population prospects: future scenarios for the 21st century***. Il saggio di **Lilia Cavallari, Flavio Padrini, Nicola Salerno e Lorenzo Toffoli** analizza l'impatto del potenziale aumento della spesa per le cure e per il welfare nel nostro paese, ***Ageing and the sustainability of public finance***. Due contributi sono dedicati esplicitamente al tema delle pensioni. **Carlo Lallo e Sergio Ginebri** trattano ***Gli effetti regressivi inattesi del sistema pensionistico italiano nel prossimo futuro***. Il lavoro di **Elisa Bocchialini e Beatrice Ronchini** si occupa delle forti disparità di genere nei trattamenti pensionistici italiani, ***Il gender gap pensionistico: evidenze e prospettive dalla previdenza complementare***.

Il volume si chiude con il saggio di **Domenico Curcio, Giorgio Di Giorgio e Giuseppe Zito**, ***Scenari demografici, risparmio e sistema finanziario italiano***, che contiene anche una proposta per sostenere le pensioni di chi non ha possibilità di versare adeguati contributi.

Completano il volume l'intervento di **Stefano Micossi**, ***Le questioni di politica economica sempre rinviate*** e la rubrica di **Marco Valerio Morelli**, ***Il sistema pensionistico italiano appare non sostenibile nella società “silver” di domani***.

ECONOMIA ITALIANA nasce nel 1979 per approfondire e allargare il dibattito sui nodi strutturali e i problemi dell'economia italiana, anche al fine di elaborare adeguate proposte strategiche e di *policy*. L'Editrice Minerva Bancaria si impegna a riprendere questa sfida e a fare di *Economia Italiana* il più vivace e aperto strumento di dialogo e riflessione tra accademici, *policy makers* ed esponenti di rilievo dei diversi settori produttivi del Paese.