



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**La riforma pensionistica e le donne**

---

**Pension reform and women**

Relatore:

Prof.ssa Laura Torsello

Rapporto Finale di:

Lucrezia De Donatis

Anno Accademico 2022/2023

## INDICE

<b>1. Introduzione: storia del sistema previdenziale in Italia .....</b>	<b>1</b>
1.1 Le origini del sistema previdenziale e delle prestazioni pensionistiche.....	1
1.2 I principi fondamentali della Costituzione: parità tra uomo e donna .....	9
<b>2. Il sistema previdenziale italiano.....</b>	<b>12</b>
2.1 Evoluzione della normativa.....	13
2.1.1 Riforma Amato - 1992.....	13
2.1.2 Riforma Dini - 1995.....	16
2.1.3 Riforma Maroni - 2004.....	18
2.1.4 Riforma Fornero - 2011.....	19
2.1.5 Una riforma a favore delle donne.....	22
2.1.6 “Opzione donna”: ieri e oggi.....	23
<b>3. La politica per l’occupazione delle donne .....</b>	<b>26</b>
3.1 Uno sguardo all’Europa: direttiva europea sulla parità di genere.....	26
3.2 L’occupazione delle donne in Italia.....	30
3.3 Le barriere lavorative e culturali delle donne in Italia.....	34
3.4 Le leggi delle donne e per le donne in Italia.....	36
<b>Conclusioni.....</b>	<b>40</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>43</b>
<b>Riferimenti normativi.....</b>	<b>47</b>

# **1. INTRODUZIONE: STORIA DEL SISTEMA PREVIDENZIALE IN ITALIA**

Il sistema pensionistico e il sistema previdenziale sono il frutto di un'evoluzione sociale e giuridica che ha luogo a partire dagli inizi del '900. L'attuale sistema previdenziale italiano scaturisce, infatti, dal susseguirsi di numerose modifiche apportate all'interno del sistema legislativo.

## **1.1 LE ORIGINI DEL SISTEMA PREVIDENZIALE E DELLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE**

La previdenza sociale ha le sue origini nelle prime società di mutuo soccorso, che rappresentavano delle associazioni volontarie di lavoratori con l'obiettivo principale di dare ai loro soci sussidi in caso di malattia o di altre eventualità che interessassero la loro famiglia o l'esercizio della loro professione (Gobbi, 1909).

Queste società si basavano sui contributi volontari, versati dai lavoratori stessi, che venivano utilizzati, secondo la quota versata, nel momento in cui uno dei membri della società si trovava in uno stato di bisogno. Tuttavia, questo significava che solo coloro che vivevano in agiate condizioni economiche potevano permettersi di farne parte, il che fa inevitabilmente concludere che questa forma di protezione non era accessibile a tutti, ergo non era universalmente valida (Hernandez, 1965). Questo costituì uno dei

motivi principali per cui tali società ebbero breve vita.

Dopo la loro ascesa e caduta, lo Stato iniziò a rendersi conto dell'urgente necessità di affrontare il problema degli infortuni sul lavoro, che stavano diventando sempre più diffusi a causa della crescente industrializzazione che, a sua volta, comportava l'impiego di macchinari con un livello di pericolosità superiore rispetto al passato.

La Legge n. 80/1898 rappresenta la prima normativa volta a tutelare la salute, l'incolumità e la sicurezza sul luogo di lavoro.

Questa legge segna un momento cruciale nell'evoluzione del concetto di previdenza sociale in Italia, poiché stabilisce l'obbligo per i titolari o esercenti di imprese, industrie e costruzioni di rispettare le misure preventive e regolamenti finalizzati a preservare l'integrità dei lavoratori evitando possibili infortuni. Attraverso l'obbligo assicurativo per gli infortuni professionali, tale disposizione costituisce un passo avanti significativo nella promozione della sicurezza nelle attività lavorative, evidenziando un impegno concreto per mitigare i rischi connessi all'occupazione e contribuire al benessere dei lavoratori.

Questa legge assume, inoltre, un'importanza fondamentale nel contesto sociale, poiché non si limita a trattare solo infortuni causati da inosservanze delle disposizioni normative da parte del datore di lavoro, ma si estende anche agli infortuni riconducibili ad eventi accidentali o a colpa non grave

del lavoratore subordinato.

In questo modo viene offerta una protezione più ampia al lavoratore riconoscendo la complessità dei rischi, che possono compromettere la sua incolumità durante le attività lavorative, e cercando di garantire una tutela più completa per tutti i lavoratori.

In questo stesso periodo, con l'approvazione della Legge n. 350/1898 viene fondata la Cassa Nazionale di Previdenza per la vecchiaia e l'invalidità degli operai<sup>1</sup> (Comitato di studio per la Sicurezza Sociale, 1965).

Questo istituto era inizialmente riservato a un numero limitato di lavoratori, su base volontaria, ma da diverso tempo era emersa una crescente richiesta tra i cittadini per un'assicurazione obbligatoria che potesse essere estesa a tutti.

Questa ulteriore iniziativa contribuisce al progressivo consolidamento del sistema di previdenza sociale e rappresenta la prima forma assicurativa a carattere previdenziale promossa dallo Stato italiano.

Questa forma di tutela era aperta ad entrambi i sessi, era finanziata con i contributi dei partecipanti, ed erogava prestazioni e rendite, a coloro che avevano compiuto 60 anni di età, e forniva sussidi vitalizi ai lavoratori con

---

<sup>1</sup> la Cassa Nazionale di Previdenza per la vecchiaia e l'invalidità degli operai si basava soprattutto sul risparmio degli operai, e quindi non poteva ritenersi uno strumento sufficiente (COMITATO DI STUDIO PER LA SICUREZZA SOCIALE, *Per un sistema di sicurezza sociale in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1965, p.49).

invalidità acquisita sul luogo di lavoro o per vecchiaia, dunque, operava come una vera e propria cassa mutualistica.

Successivamente nel 1919, con il D.lgs. luogotenenziale n. 603/1919, questa forma di tutela, nata inizialmente come volontaria, diventa obbligatoria per “*i lavoratori dipendenti di modeste condizioni economiche*”, e viene estesa anche per “*i lavoratori non manuali*” (Comitato per la Sicurezza Sociale, 1965).

Con questa modifica, la normativa va oltre l'idea di classe e non può essere più identificata come una legge ad appannaggio esclusivo degli operai.

Questo cambiamento costituisce un importante passo avanti nella diffusione e nell'obbligatorietà del sistema di previdenza sociale in Italia, contribuendo a garantire una maggiore sicurezza economica ai lavoratori.

Nel tempo, la tutela previdenziale è divenuta esclusivamente di competenza di specifici enti pubblici (D'Onghia e Persiani, 2018)<sup>2</sup>. In questo ambito, pertanto, lo Stato riveste una funzione residuale e si limita a creare nuovi istituti, ma raramente interviene finanziariamente.

Durante il periodo del Corporativismo, la valutazione di nuove tipologie di rischi è contemplata dal sistema delle assicurazioni sociali che prevede anche un'assicurazione estesa ad un numero maggiore di lavoratori e

---

<sup>2</sup> D'ONGHIA M., PERSIANI M., *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, 2° ed., Giappichelli Editore, 2018, p. 6.

soprattutto il passaggio dalla mutualità privata all'assicurazione obbligatoria (Comitato per la Sicurezza Sociale, 1965)<sup>3</sup>.

Nello specifico, tutte le forme di tutela presenti attualmente nel nostro sistema previdenziale sono state adottate e attuate a partire dal periodo corporativo, in cui rappresentavano una forma di assistenza rivolta limitatamente, in termini di solidarietà, ai datori di lavoro e ai lavoratori (D'Onghia e Persiani, 2018).

Ciò stabiliva, infatti, che la tutela previdenziale fosse circoscritta solo ai lavoratori subordinati, ma questa era realizzata attraverso relazioni formalmente simili a quelle proprie delle assicurazioni private, in cui intercorreva una relazione di corrispettività tra l'ammontare delle prestazioni ed i contributi versati, vale a dire che l'entità delle prestazioni dipendeva dagli importi contribuiti e l'omissione dei versamenti spesso escludeva il diritto alle prestazioni<sup>4</sup>.

Era quindi necessario assicurare l'efficacia della tutela previdenziale, indipendentemente dall'ammontare dei contributi versati.

La Costituzione repubblicana, apporta cambiamenti significativi rispetto alle idee adottate durante il Corporativismo, ovvero concepisce la tutela

---

<sup>3</sup> COMITATO DI STUDIO PER LA SICUREZZA SOCIALE, *Per un sistema di sicurezza sociale in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1965, pp. 55-56

<sup>4</sup> D'ONGHIA M., PERSIANI M., *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, 2° ed., Giappichelli Editore, 2018, pp. 1-2.

previdenziale come un'emanazione di una solidarietà rivolta a tutti i cittadini, il cui attuarsi è in linea con il soddisfacimento di un interesse collettivo.

In riferimento alla Costituzione, l'essere un cittadino rappresenta il requisito fondamentale affinché si possa accedere all'assistenza previdenziale.

In seguito all'attuazione della riforma costituzionale, è emersa l'assenza di una struttura organica chiara, portando da un'ambiguità derivante dal contrasto tra le concezioni che hanno guidato l'istituzione del nostro sistema previdenziale durante l'ordinamento corporativo e quelle adottate nella Costituzione.

Tale ambiguità ha provocato, soprattutto nelle gestioni previdenziali che erogano trattamenti pensionistici, un'alterazione del rapporto tra i contributi versati e l'onere delle prestazioni, che, a sua volta, ha provocato una grave crisi finanziaria. È importante sottolineare che questa ambiguità non era insormontabile, ma richiedeva un'attenta revisione e un adeguamento delle norme e delle strutture previdenziali per garantire chiarezza ed efficacia nel sistema.

Nel secondo dopoguerra, subentra il concetto di “sicurezza sociale<sup>5</sup>”,

---

<sup>5</sup> COMITATO DI STUDIO PER LA SICUREZZA SOCIALE, *Per un sistema di sicurezza sociale in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1965, pp. 65 – 66.



descritta come requisito fondamentale per poter beneficiare realmente dei diritti civili e politici<sup>6</sup>”, e che non poteva essere messa in atto dai singoli, ma doveva interessare l’intera cittadinanza.

Questa evoluzione, condizionata anche dal particolare contesto ambientale e sociale che ha caratterizzato il dopoguerra, ha sancito due principi fondamentali: l’intervento sempre più marcato da parte dello Stato e l’estensione delle tutele a nuove categorie di soggetti.

L’Art. 38 della Costituzione, a tal proposito, estende i diritti ad ulteriori categorie di cittadini, ossia coloro che sono in caso di bisogno, ritenuti inabili al lavoro e non in grado di procurare mezzi necessari per la sussistenza hanno il diritto a ricevere un mantenimento economico e l’assistenza sociale.

Sempre lo stesso articolo sancisce che i lavoratori hanno diritto ad essere tutelati ed assicurati in situazioni di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. L’educazione e l’avviamento professionale rappresentano un diritto di cui godono gli inabili ed i minorati.

Lo Stato ha il compito di garantire l’attuazione di tali diritti attraverso i suoi organi ed istituti opportunamente predisposti, tuttavia, il cittadino può ricorrere liberamente all’assistenza privata (Art. 38 Costituzione Italiana).

---

<sup>6</sup> D’ONGHIA M., PERSIANI M., *Fondamenti del diritto della sicurezza sociale*, GIAPPICHELLI EDITORE, 2° ed., Torino, 2018, p.8.

L'articolo 38 della Costituzione Italiana è particolarmente significativo dal momento che estende la tutela assicurativa e l'assistenza sociale a tutti i lavoratori, non limitandola esclusivamente ai lavoratori subordinati.

Negli anni successivi al dopoguerra si sono susseguite riforme che hanno portato all'evoluzione del sistema previdenziale italiano.

Tra le più importanti vanno citate, la L. n. 218/1952 che rappresenta l'emanazione della cosiddetta "*pensione minima*". Questa legge stabilisce gli importi pensionistici in relazione all'età posseduta dal beneficiario, che è all'incirca di 65 anni, e al tipo di pensione percepita, che può essere di vecchiaia o di invalidità. Se l'importo della pensione dovesse risultare inferiore alla soglia minima impartita dalla legge, questo deve essere incrementato fino ad equiparare il livello minimo.

Nel 1965 è stata introdotta la pensione di anzianità, legata a 35 anni di contributi lavorativi indipendentemente dall'età del dipendente. Successivamente questa normativa è stata adattata, con una riduzione a 20 anni per i dipendenti pubblici ed a 25 anni per i funzionari comunali.

Nel 1969 è stato definitivamente abbandonato il sistema di capitalizzazione<sup>7</sup> a favore del sistema di ripartizione<sup>8</sup>, segnando un cambio fondamentale nel modo in cui le pensioni venivano finanziate e distribuite.

---

<sup>7</sup> Che garantisce un rendimento equivalente a quello ottenuto dal mercato dei capitali.

<sup>8</sup> in cui i servizi prestati nello stesso periodo sono finanziati dalle prestazioni riscosse ogni anno.

Con la L. n. 638/1983, con le modifiche apportate dal decreto-legge del 12 settembre 1983, vengono introdotte importanti novità, tra cui la fissazione di termini imperiosi per il versamento di contributi da parte dei datori di lavoro e ammende in circostanze di mancato rispetto di determinati limiti.

## **1.2 I PRINCIPI FONDAMENTALI DELLA COSTITUZIONE:**

### **PARITA' TRA UOMO E DONNA**

Per il genere femminile il diritto di voto è soltanto una conquista recente, conseguita circa 70 anni fa.

Più precisamente con il D. Lgs. n. 76/1946<sup>9</sup>, fu esplicitamente dichiarato il diritto delle donne ad essere elette, questo in occasione del Referendum Istituzionale tra Monarchia e Repubblica e per l'elezione dell'Assemblea costituente.

L'affluenza al voto, differentemente da quanto si pensava, fu elevatissima, smentendo la comune opinione del disinteresse delle donne per lo stesso, infatti, *“furono elette 21 donne su 506 componenti dell'Assemblea<sup>10</sup>”*. Per la prima volta, un limitato gruppo di donne italiane si univa all'istituzione rappresentativa del popolo italiano, segnando un momento storico nella

---

<sup>9</sup> Il diritto di voto fu riconosciuto alle donne con il D. Lgs. Lgt., 1° febbraio 1945, n.23, *“Estensione alle donne del diritto di voto”* ma cadde in un clima di disinteresse. Si rimanda a FONDAZIONE NILDE IOTTI, *Le leggi delle donne che hanno cambiato l'Italia*, Iacobelli S.r.l. Roma, 2012, p. 9.

<sup>10</sup> FONDAZIONE N. IOTTI, idem, p. 11

partecipazione politica femminile.

Grazie al contributo significativo delle donne elette, chiamate anche le “*21 donne della Costituente*” è stata approvata la nostra attuale Costituzione, in cui è stato affermato il riconoscimento dei diritti delle cittadine italiane.

Gli articoli della Costituzione, che hanno contribuito a rendere la figura della donna partitaria a quella dell’uomo, sono numerosi. Di seguito si discutono soltanto i più importanti.

L’Art. 3 della Costituzione, nel comma 1, afferma l’uguaglianza di tutti i cittadini in quanto a dignità sociale e nei confronti della legge, a prescindere dal sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali (Costituzione Italiana, art. 3, 1948).

Viste le difficoltà, percepite dalle costituenti nel far effettivamente avvertire la parità di genere di fronte alla legge, questo principio paritario è stato più volte ripetuto e ribadito nel testo della Costituzione della Repubblica Italiana.

L’Art. 37 della Costituzione sottolinea il tema della parità di genere in ambito lavorativo, enunciando che la donna lavoratrice presenta gli stessi diritti e, a parità di lavoro, lo stesso compenso che va attribuito al lavoratore di sesso maschile. Le prestazioni lavorative devono permettere alla donna di assolvere alle sue funzioni familiari e garantire una giusta protezione alla madre e ai suoi figli (Costituzione Italiana, art. 37, 1948).

Un altro importante articolo presente nel testo della Costituzione, che ribadisce quanto già descritto dall'Art. 3 della Costituzione in merito alla parità di diritti a prescindere dal genere, è l'Art. 38 che evidenzia che tutti i cittadini sono elettori, sia uomini che donne, purché abbiano raggiunto la maggiore età (Costituzione Italiana, art. 38, comma 1, 1948).

A partire dal D. Lgs. luogotenenziale n. 76/1946, i diritti delle donne hanno registrato una progressiva evoluzione ed una sempre maggior rilevanza all'interno dell'ordinamento italiano, al fine di promuovere miglioramenti per la figura della donna in ambito sociale, lavorativo ed economico.

## 2. IL SISTEMA PREVIDENZIALE ITALIANO

Nel contesto economico, una parte della retribuzione percepita dall'attività lavorativa viene riservata per il futuro al fine di garantire, al termine della carriera, un adeguato standard di vita.

Tale pratica è resa possibile attraverso il sistema previdenziale che è gestito dallo Stato (previdenza obbligatoria) o da enti autorizzati (previdenza complementare).

In Italia esistono due sistemi di previdenza:

- La previdenza obbligatoria adotta il principio della ripartizione, in cui i lavoratori versano contributi al sistema, che vengono immediatamente utilizzati per finanziare le pensioni attuali.

Non si verifica alcuna accumulazione di risorse, poiché le contribuzioni vengono utilizzate direttamente per coprire le esigenze pensionistiche correnti.

- La previdenza complementare, invece, si basa sulla logica della capitalizzazione, secondo la quale, i contributi versati sono integrati a quelli statali.

In questo caso il diritto a percepire la pensione è legato al fatto di aver destinato e investito i contributi sociali sui mercati finanziari, che poi vengono recuperati al termine della vita lavorativa.

## 2.1 EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA

Negli ultimi trent'anni vi sono state delle riforme nel sistema previdenziale, finalizzate al raggiungimento di determinati obiettivi, quali l'inserimento di un sistema di previdenza complementare che si accosti a quello pubblico e il controllo della spesa pubblica per le pensioni, affinché non sia troppo elevata e non superi quella del PIL. Negli anni '70 l'Italia è stata penalizzata da una crisi petrolifera che ha provocato un rallentamento dell'economia. Lo Stato doveva far fronte ad un aumento della disoccupazione e questo ha causato un aumento del debito pubblico. Negli anni '80 è emersa la consapevolezza della necessità di ristabilire l'equilibrio dei conti pubblici attraverso una riduzione delle spese correnti. Dagli anni '90 si è assistito a cambiamenti sostanziali attraverso l'attuazione di riforme strutturali che hanno interessato vari settori, includendo anche il sistema previdenziale.

Le riforme che hanno principalmente influito sull'ambito pensionistico sono la riforma Amato (1992), la riforma Dini (1995), la riforma Maroni (2004) e la riforma Fornero (2011). Di ciascuna si discute brevemente nei paragrafi successivi.

### 2.1.1 La Riforma Amato – 1992

La L. n. 421/1992 stabilisce come obiettivo “lo scopo di stabilizzare a

livello attuale il rapporto tra spese previdenziali e prodotto interno lordo” (Legge 23 ottobre 1992, n. 421), e per la prima volta si determina la percentuale delle risorse finanziarie nazionali destinata al finanziamento del sistema previdenziale.

Un lavoratore iscritto all'INPS fino a dicembre 1992 riceveva una pensione calcolata in base all'ultima retribuzione percepita negli anni di attività. Inoltre, dopo 40 anni di contributi con un tasso di rivalutazione medio del 2% annuo, la pensione aveva un valore pari a circa l'80% della retribuzione percepita nell'ultimo periodo lavorativo. Successivamente, la pensione ha subito degli adeguamenti in relazione all'inflazione e alla progressiva crescita dei compensi salariali nel corso del tempo.

Nel 1992 con la Riforma Amato si avvia un processo di consolidamento e rafforzamento del sistema previdenziale.

Il D. Lgs. n. 503/1992 introduce le seguenti novità:

- l'età pensionabile è stata innalzata da 55 anni a 60 per le donne, e da 60 a 65 per gli uomini, mentre gli anni di contributi necessari sono diventati 20.

La variazione di questi requisiti è avvenuta con una certa gradualità nel corso degli anni dal 1993 e il 2000.

- Si hanno 35 anni di contributivi versati per tutti, ovvero l'estensione per i lavoratori pubblici e privati della disciplina dei



fondi pensione.

- L'adeguamento delle pensioni è legato solo al variare dei prezzi.
- Anche se la modalità di calcolo per la retribuzione resta inalterata, si interviene sul metodo di identificazione del valore dell'assegno mensile, che non scaturisce più dalla media dei redditi percepiti negli ultimi 5 anni di attività lavorativa, ma è calcolata la media degli ultimi 10 anni e anche di tutta la vita professionale (nel caso di coloro che iniziavano a lavorare a partire dal 1° gennaio 1996).
- Le pensioni minimi possono subire un'integrazione anche a seconda del reddito percepito dal coniuge.
- L'inserimento della previdenza complementare.

Attraverso la riforma Amato, l'intento del legislatore era frenare le uscite dal mercato del lavoro e contrastare l'occupazione non dichiarata<sup>11</sup>, promuovendo così una maggiore regolarità nell'ambito lavorativo.

Le riforme, che sono state ideate ed attuate finora, infatti, agiscono per innalzare progressivamente i requisiti anagrafici e contributivi per accedere al trattamento pensionistico, per contrastare il "taglio" delle pensioni e promuovere l'incremento dei contributi previdenziali.

---

<sup>11</sup> Il lavoro sommerso.

### 2.1.2 La Riforma Dini – 1995

A tre anni di distanza dall'ultima riforma, la Riforma Amato di cui si è discusso nel paragrafo precedente, è stato osservato che le modifiche apportate al sistema pensionistico risultavano insufficienti per assicurare la sostenibilità finanziaria nel corso del tempo.

La continua evoluzione dello scenario demografico, la crescita dei pensionati e la riduzione del numero degli occupati richiedono una riforma che intervenga nei meccanismi e nella struttura del settore pensionistico, in maniera più profonda rispetto a quanto fatto in precedenza dalla riforma Amato (1992).

La riforma Dini, con la L. n. 335/1995, implementa una netta riduzione delle pensioni pubbliche, ciò comporta, in termini pratici, il versamento di un beneficio pensionistico corrispondente al 50% dell'ultima retribuzione.

Le principali innovazioni dovute a questa riforma sono:

- il passaggio da un regime retributivo ad un regime contributivo, basato sull'importo dei contributi versati dai lavoratori durante l'arco della vita.

Questo passaggio non è avvenuto contemporaneamente per tutti i lavoratori, ma gradualmente nel corso degli anni, sulla base dei contributi pluriennali già versati dai dipendenti quando la riforma è entrata in vigore.

In questo modo si configurano tre diverse situazioni: la prima riguarda i lavoratori con almeno 18 anni di anzianità contributiva, la seconda si applica ai lavoratori con un'anzianità contributiva inferiore a 18 anni alla stessa data, a cui è stato invece adottato un sistema di calcolo misto<sup>12</sup>; la terza situazione coinvolge i neoassunti dopo il 1995, a cui è stato applicato il regime di calcolo contributivo.

Inoltre, l'importo della pensione ha subito una nuova valutazione secondo l'inflazione, nello specifico:

- l'età pensionabile è diventata flessibile, sia per le donne che per gli uomini.

Il nuovo sistema permette il ritiro dal lavoro in un intervallo di età compreso tra i 57 e i 65 anni (salvo diverse categorie di lavoratori).

D'altro canto, il pensionamento prima dei 65 anni è considerato ammissibile solo se l'individuo ha versato, per un periodo non inferiore a 5 anni, un importo contributivo superiore al 20% della pensione sociale, per gli ultracinquantacinquenni privi di reddito.

- L'istituzione di una "gestione separata", ovvero un fondo pensionistico istituito presso l'INPS, destinato alle categorie di lavoratori precedentemente escluse, in cui il sistema di calcolo

---

<sup>12</sup> Ovvero, con il sistema retributivo fino al 1995, e successivamente con il sistema contributivo.

della pensione è quello retributivo.

Nella riforma Dini, il legislatore ha agito per rendere più dinamici e incisivi i criteri di transizione dal vecchio al nuovo regime, oltre a rispondere alla crescita demografica attraverso l'aumento dell'età pensionabile.

### 2.1.3 La Riforma Maroni – 2004

La Legge n. 243/2004, comunemente nota come la riforma Maroni, condivide l'obiettivo delle due precedenti riforme di contenere al massimo la spesa pensionistica.

Tuttavia, a differenza delle riforme precedenti, questa normativa ha rinunciato alla flessibilità dell'età pensionabile e ha reintrodotta una differenza tra uomini e donne per quanto riguarda l'età di pensionamento.

Questa scelta rappresenta un cambiamento rispetto alle riforme precedenti, segnando un ritorno a una struttura più simile al passato.

Le principali caratteristiche sono state:

- l'innalzamento dei requisiti minimi per l'età pensionabile.  
Per le pensioni di anzianità, si richiedevano 35 anni di contribuzione e 60 anni di età, poi modificati nel 2010 a 40 anni di contributi e 61 anni di età.
- Vengono introdotti incentivi per coloro che decidono di posticipare il pensionamento di anzianità.

Chi optava per il rinvio, aveva la possibilità di usufruire di un vantaggio aggiuntivo, rappresentato dal versamento nei proventi salariali dei contributi previdenziali che normalmente erano invece destinati all'ente previdenziale, corrispondente a circa la terza parte dello stipendio.

Con l'art 1, comma 9 della L. n. 234/2004, è stata introdotta in via sperimentale fino al 31 dicembre 2015, "l'opzione donna", che per la prima volta rendeva possibile l'accesso al trattamento pensionistico di anzianità, in caso di contribuzione pari o superiore a 35 anni e di un'età pari o superiore a 57 anni per le lavoratrici dipendenti e a 58 anni per le lavoratrici autonome (Legge 23 agosto 2004, n. 243).

#### 2.1.4 La Riforma Fornero – 2011

Con la L. n. 214/2011 entra in vigore la legge Fornero.

La ministra Fornero si è confrontata con un sistema caratterizzato dalla carenza di lavoratori attivi e dalla marcata presenza di numerosi pensionati. Nonostante la riforma del 1995 avesse già apportato modifiche significative al sistema pensionistico, convertendolo da retributivo a contributivo, si è reso necessario intervenire ulteriormente.

Questa riforma delude una considerevole parte della popolazione, in particolare coloro che avevano precedentemente pianificato il

pensionamento a una determinata età e ora si vedono costretti a rimandare tale prospettiva.

Si tratta, appunto, della categoria degli *esodati*, cioè coloro che sono prossimi all'età pensionabile, che sono stati gravemente penalizzati dal governo Monti; ovvero quei lavoratori che hanno preso la decisione di abbandonare il lavoro in anticipo, traendo il beneficio di ricevere una indennità provvisoria, sottoscrivendo una lettera di dimissioni volontarie e richiedendo l'indennità di trasferimento entro il periodo assegnato prima del raggiungimento dell'età pensionabile.

Con l'emanazione della Legge Fornero si registrano improvvisamente nessuna pensione, nessuno stipendio e nessun ammortizzatore sociale.

L'innalzamento dell'età pensionistica ha lo scopo, infatti, di far permanere nel mondo del lavoro il maggior numero di occupati, diminuendo il numero di pensionati e di conseguenza la spesa pensionistica.

Infatti, le tipologie di prestazioni diventano due<sup>13</sup>:

- La pensione di vecchiaia, nella quale il diritto ad avvalersi del vitalizio è legato all'età anagrafica.

I requisiti richiesti per questa, fermo restando un'anzianità contributiva di 20 anni, sono:

---

<sup>13</sup> Le tipologie di prestazioni erano tre prima del 2012: la pensione di vecchiaia, la pensione anticipata e la pensione di anzianità.

- per i lavoratori dipendenti (pubblici e privati) e autonomi e per le lavoratrici dipendenti del settore pubblico, a partire dal 1° gennaio 2012, per ricevere la pensione di vecchiaia è necessario aver compiuto l'età di 66 anni.
- Il vero cambiamento si ha per le lavoratrici del settore privato e per le lavoratrici autonome.

Le prime, per poter ottenere la pensione di vecchiaia, dovevano aver raggiunto 62 anni dal 1° gennaio 2012, 62 anni e 3 mesi nel 2013, che sono stati convertiti in 63 anni e 9 mesi dal 1° gennaio 2014, 65 anni e 7 mesi nel 2016 fino ad arrivare a 66 anni e 3 mesi nel 2018 per consentire un'adeguata risposta alle speranze di vita.

Mentre, per le lavoratrici autonome, erano richiesti, invece, 63 anni e 6 mesi nel 2012, 63 anni e 9 mesi dal 1° gennaio 2013, 64 anni e 9 mesi nel 2014, 65 anni e 9 mesi nel 2016 per giungere a 66 anni nel 2018.

Lo scopo di tale manovra era quello di rendere di pari accesso la pensione sia per le donne che per gli uomini, come richiesto dall'Unione Europea.

- La pensione anticipata (ex pensione di anzianità), era legata al

raggiungimento di un'anzianità contributiva, infatti, era rivolta a chi aveva cominciato a lavorare dal 1° gennaio 1996.

Chi iniziava un'attività lavorativa dal 1° gennaio 1996 e quindi aveva una pensione completamente calcolata secondo il sistema retributivo, poteva richiedere una pensione anticipata a 63 anni, (poi corretta, nel 2012, agli incrementi della speranza di vita, pari a 7 mesi nel 2017 e 2018) e almeno 20 anni di contributi effettivamente versati.

Tuttavia, il valore della prima rata della pensione non poteva risultare inferiore ad una soglia minima, che nel 2017 era pari a 2,8 volte l'assegno sociale.

Dal 2018, i requisiti anagrafici si sono allineati, per tutti i lavoratori, a 66 anni e 7 mesi; nel 2019 l'età pensionabile ha raggiunto i 67 anni.

### 2.1.5 Una riforma a favore delle donne

La riforma Fornero, attraverso la L. n. 92/2012, ha introdotto disposizioni mirate a raggiungere la parità salariale tra uomini e donne.

Questa legge ha enfatizzato l'importanza di garantire un trattamento retributivo equo e privo di discriminazioni nei confronti delle donne, riconoscendo la necessità di affrontare le disparità salariali di genere (Legge



92/2012)<sup>14</sup>.

La Legge Fornero ha garantito, inoltre, una maggiore inclusione della lavoratrice nella vita economica<sup>15</sup> e ha riconosciuto al fine di supportare la genitorialità, secondo un principio di condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia, l'indennità giornaliera al padre pari al 100 per cento della retribuzione, per un periodo di due giorni in sostituzione della madre durante il suo periodo di astensione obbligatoria<sup>16</sup>”.

#### 2.1.6 “Opzione Donna”: ieri e oggi

“L’opzione donna” è un beneficio che ha permesso alle donne lavoratrici di accedere alla pensione di anzianità secondo agevolazioni nei requisiti anagrafici rispetto alle normative attualmente in vigore.

Questa opzione è stata introdotta in via sperimentale<sup>17</sup> attraverso la L. n. 243/2004, consentendo alle donne di accedere alla pensione a partire dal compimento del 57° anno di età se impiegate come lavoratrici dipendenti, o dal 58° anno se la loro contribuzione è di tipo "misto".

Il D. L. n. 4/2019, rinnova le disposizioni della L. 234/2004.

---

<sup>14</sup> L. 28 giugno 2012, n. 92, “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”, Art.3 comma 2.

<sup>15</sup> *Idem*, Art 1, lettera F.

<sup>16</sup> *Idem*, Art 24, lettera A.

<sup>17</sup> L’opzione donna introdotta dalla L. 23 agosto 2004, n.243 è rimasta in vigore, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2015.

In particolare, l'Art. 16 riconferma le destinatarie di questa misura, ovvero le lavoratrici che hanno raggiunto un'anzianità contributiva, entro il 31 dicembre 2018, uguale o superiore a 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici autonome (Decreto-legge 28 gennaio 2019)<sup>18</sup>.

L'opzione donna rappresenta un'opportunità vantaggiosa per le lavoratrici desiderose di accedere alla pensione circa 8 anni di anticipo rispetto alla soglia anagrafica stabilita per la pensione di vecchiaia.

Tuttavia, a livello economico, risulta poco conveniente in quanto comporta il calcolo degli anni di contribuzione nel sistema contributivo anziché in quello retributivo. Quest'ultimo, di solito, offre condizioni più favorevoli in quanto basa il calcolo della pensione sulle ultime retribuzioni percepite.

Una ulteriore modifica, quella avvenuta con la Legge di bilancio del 2022, che ha modificato il D. Lgs. n. 4/2019, spostando ancora una volta, in avanti, l'età per accedere ai benefici.

Attualmente, è possibile ottenere la pensione, a condizione che, entro il 31 dicembre 2021, siano stati maturati 58 anni di età e 35 anni di contributi, maggiorati fino a 59 anni per le lavoratrici autonome.

La modifica più recente è stata apportata con la Legge di bilancio del 2023, precisamente attraverso la Circolare n. 25/2023.

---

<sup>18</sup> D. L. 28 gennaio 2019, n.4, art 16, "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni"

Questa ha apportato significative modifiche all'articolo 16 del D. L. n. 4/2019, rivisitando le disposizioni relative al trattamento pensionistico agevolato.

In particolare, questa legge ha esteso il beneficio dell' "opzione donna" a un numero più ampio di lavoratrici, includendo chi, entro il 31 dicembre 2022, abbia accumulato almeno 35 anni di contributi previdenziali, compiuto almeno 60 anni di età e soddisfatto almeno una delle condizioni specificate dalla normativa vigente, ovvero

- le donne che, quando presentano istanza di pensionamento e da almeno 6 mesi, prestano assistenza ad un parente (fino al secondo grado di parentela) con handicap o assista un coniuge o congiunto civilmente, che abbia compiuto più di 70 anni di età o sia affetto anch'esso da patologie invalidanti o sia deceduto.
- Coloro che presentano una riduzione delle capacità lavorative, accertata dalla commissione competente, almeno pari al 74%.
- Essere licenziate o dipendenti da un'impresa in situazione di crisi, in questo caso il requisito anagrafico è di 58 anni.

### **3. LA POLITICA PER L'OCCUPAZIONE DELLE DONNE**

La storia ci insegna che il ruolo della donna nella società è stato spesso marginale, nonostante le continue rivendicazioni dei suoi diritti.

Dopo la “Dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino<sup>19</sup>”, l'autrice francese Olympe De Gouges<sup>20</sup> pubblicò nel 1791 “La Dichiarazione dei Diritti della Donna e della Cittadina”, composta da 17 articoli.

Questo documento è riconosciuto come il primo manifesto femminista, in quanto la scrittrice si proponeva di ampliare l'universalità proclamata per le donne.

La sua audacia nel contestare le convenzioni sociali del tempo ha inciso enormemente nell'affermare i diritti delle donne (Di Stasi, 2013).

#### **3.1 UNO SGUARDO ALL'EUROPA: DIRETTIVA EUROPEA DELLA PARITA' DI GENERE**

Il documento giuridico redatto da Olympe De Gouges rappresenta una rivendicazione per il genere femminile e sostiene la parità di genere.

La scrittrice si rende conto che il termine “uomo”, utilizzato nella Dichiarazione Universale, non intendeva abbracciare in modo indistinto

---

<sup>19</sup> Testo giuridico pubblicato nel 1789.

<sup>20</sup> Scrittrice e attivista politica francese del XVIII secolo. Vedi: A. DI STASI, Sul Diritto del Lavoro (Vol 1), Affinità Elettive, V. Conti, Ancona, 2013, pp. 26 – 27.

uomini e donne, bensì si riferiva esclusivamente al cittadino di sesso maschile. Con la sua opera, la scrittrice cerca quindi di colmare questa lacuna e di estendere i principi di uguaglianza e diritti anche alle donne.

All'art. 1, infatti, si legge la frase più significativa della dichiarazione: *“La Donna nasce libera ed è eguale all'uomo nei diritti. Le distinzioni sociali non possono essere fondate che sull'utilità comune (De Gouges & Di Donato, 2004)”*.

Esaminando il panorama attuale con una prospettiva europea, la Commissione Europea si erge come la principale artefice della promozione della parità di genere, conferendo a questo principio un ruolo cardine all'interno dei valori fondamentali dell'Unione Europea.

La parità tra uomo e donna non è solo una priorità, bensì un pilastro imprescindibile che permea le iniziative chiave della Commissione, delineando un impegno inequivocabile verso un futuro più equo e inclusivo.

Il trattato sull'Unione Europea, nel Titolo 2, all'Art. 8 afferma che gli interventi dell'Unione Europea tendono ad arginare le ineguaglianze e ad incoraggiare la parità tra ambo i sessi (Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, 2012).

Tuttavia, nessuno stato membro ha attuato appieno politiche verso tale parità, infatti, riguardo all'indice sull'uguaglianza di genere, valutato nel 2019, gli Stati membri dell'Unione hanno raggiunto mediamente 67,4 punti

su un totale di 100, migliorando di circa 5,4 punti il punteggio dal 2005 ad oggi.

Pur assistendo a miglioramenti notevoli nel colmare la disuguaglianza di genere, specialmente nell'ambito dell'istruzione, rimangono disparità rilevanti nel settore politico e lavorativo, con particolare riferimento alle retribuzioni e alle pensioni.

Queste diseguaglianze trovano spesso radici negli stereotipi di genere, che sono uno dei motivi principali di tali disparità nel contesto occupazionale.

Alla radice di questa disparità potrebbe anche risiedere un contesto societario intriso di misoginia.

A confermarlo sono i dati che affermano che il 44 % degli europei ritiene che per una donna la mansione di importanza primaria sia occuparsi della casa e della famiglia (Commissione Europea, 2020).

Questa riflessione si estende attraverso i secoli, incarnando non solo la società del ventunesimo secolo, ma anche di quelli precedenti.

A maggior ragione, ridurre il divario di genere nel mondo del lavoro risulta quindi un imperativo di importanza vitale.

Un'attiva partecipazione femminile nel mondo del lavoro non solo genera impatti positivi sull'economia, data la crescente richiesta di manodopera e competenze, ma si configura anche come un'opportunità senza precedenti per le donne di modificare le proprie vite, partecipare energicamente alla

vita pubblica e conquistare l'indipendenza finanziaria.

Il tasso di occupazione femminile ha raggiunto livelli senza precedenti, ma, nonostante ciò, le donne continuano a fronteggiare notevoli sfide nel loro inserimento nel mercato del lavoro, infatti, la differenza tra il tasso di disoccupazione femminile e maschile nell'UE è dell'11,6%, e solamente il 55,3% delle donne nate fuori dall'UE ha un lavoro, a fronte del 69,7% delle donne nate in UE (Commissione Europea, 2020)

Un aspetto rilevante da esaminare approfonditamente è la parità salariale, specialmente in relazione al contesto previdenziale.

Per ridurre il divario retributivo tra i due sessi, è essenziale intervenire a monte, ossia sulla minore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, il loro lavoro invisibile e non retribuito, le pause di carriera e la segregazione basata su stereotipi e discriminazioni di genere, sia verticali che orizzontali.

La trasparenza nei dati salariali si configura come uno strumento chiave per individuare differenze e discriminazioni; tuttavia, la mancanza di chiarezza impedisce a molte donne di riconoscere o dimostrare eventuali disuguaglianze retributive.

Il guadagno inferiore rispetto all'uomo, la maggiore tendenza a ricoprire un lavoro a tempo parziale per assolvere alle responsabilità familiari e dunque il divario a livello di carriera professionale tra uomini e donne,

contribuiscono notevolmente ad istituire una profonda disparità di genere a livello pensionistico, difatti, la differenza retributiva tra i due sessi nell'UE è pari al 15,7% mentre il divario pensionistico di genere nell'UE è pari al 30,1% (Commissione Europea, 2020).

Questa prima analisi, in relazione all'Unione Europea, mette in luce la rilevanza di questo tema, il quale non coinvolge soltanto una specifica categoria di cittadine, ma abbraccia l'intero genere femminile.

### **3.2 L'OCCUPAZIONE DELLE DONNE IN ITALIA**

Secondo i dati OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) l'Italia è uno dei paesi che presenta il tasso più basso di occupazione femminile nell'Unione Europea.

Come potrebbe essere interpretata questa situazione all'interno del contesto nazionale? Nonostante i notevoli progressi raggiunti dalle donne nell'ambito dell'istruzione, si osserva una discrepanza evidente tra tale crescita e la corrispondente presenza femminile nel mondo del lavoro.

L'Istat fornisce un'analisi approfondita in merito al confronto di genere in settori chiave come istruzione, mercato del lavoro, carriera e reddito, aprendo la strada a un'analisi fondamentalmente inferenziale della questione.

Il ruolo centrale dell'istruzione nella società contemporanea è innegabile;



essa, infatti, svolge un ruolo chiave nella riduzione delle disparità di genere. In effetti, livelli di istruzione più elevati tendono a garantire, in media, una remunerazione superiore, uno stile di vita migliore e una maggiore soddisfazione lavorativa.

Il livello di istruzione femminile è aumentato nel corso degli anni, ma, nonostante ciò, se si prende in considerazione l'intera popolazione dai 15 anni in su, la percentuale di uomini istruiti è ancora maggiore rispetto a quella delle donne.

Se tuttavia, ci si sposta verso un'età che va dai 34 anni in su, le donne hanno un livello di istruzione nettamente superiore (34%) se confrontato a quello degli uomini (29%).

Nonostante il numero di donne istruite superi quello degli uomini, emergono ancora sfide significative nell'accesso al mondo del lavoro.

Questa disparità è accentuata dalla presenza marcata di condizioni contrattuali vantaggiose, opportunità di inserimento e retribuzioni competitive per gli uomini (78%), a differenza delle donne (70%).

Anche riguardo ai tipi di contratti, la situazione è pressoché identica.

Nonostante una leggera crescita della presenza femminile nel mondo del lavoro, l'Italia si distingue a livello europeo per le più elevate disparità di genere in ambito lavorativo. Nel contesto occupazionale, le donne sono spesso confinate in ruoli meno qualificati e incontrano ostacoli significativi

nel superare la cosiddetta “parete di cristallo<sup>21</sup>” che impedisce loro di accedere a posizioni di leadership, a differenza degli uomini.

Negli anni ‘80, numerose donne intraprendevano la loro carriera in giovane età, ma spesso interrompevano l'attività lavorativa con l'arrivo dei figli.

Nel corso del tempo, questa dinamica ha subito notevoli cambiamenti, poiché oggi l'ingresso nel mondo del lavoro avviene in un'età in cui, trent'anni fa, si stava già concludendo la fase lavorativa.

Ma, nonostante questo progresso, la percentuale di donne che è occupata e cerca lavoro è ancora molto bassa (51,1%).

A dispetto della maggior parte dei paesi dell'UE, in Italia si registra un tasso di occupazione più elevato tra le donne straniere rispetto a quelle italiane.

Questa tendenza può essere spiegata dal fatto che la maggioranza degli immigrati in Italia appartiene alla prima generazione, per la quale il lavoro costituisce la principale motivazione alla base del fenomeno migratorio.

Principalmente questo fenomeno viene registrato nelle regioni meridionali, mentre nel nord Italia si ha una situazione in cui il livello di occupazione delle donne straniere è inferiore a quello delle donne italiane.

Per quanto concerne la carriera all'interno del mercato del lavoro, le donne sono spesso presenti nei settori commerciali, nei servizi e nelle professioni

---

<sup>21</sup> La “parete di cristallo” è una metafora che rappresenta una barriera che impedisce alle donne di avanzare nella gerarchia aziendale e di accedere a posizioni di leadership.

non qualificate, mentre si registra una carenza significativa nei ruoli di manager, dirigenti e imprenditrici.

Se riflettiamo anche solo per un istante sulle prime cinque aziende che ci vengono in mente, è probabile che quattro su cinque abbiano uomini come manager. Questa disparità evidenzia la sottorappresentazione delle donne in posizioni decisionali e di leadership.

Negli ultimi anni, grazie soprattutto all'impulso derivante dai social media, stiamo assistendo a un'affermazione sempre più marcata della figura femminile nell'imprenditoria. Le donne imprenditrici dimostrano concretamente di essere parimenti all'altezza degli uomini, contribuendo in modo significativo e sfidando stereotipi consolidati nel mondo degli affari.

In Italia, la bassa occupazione delle donne nel mercato del lavoro può essere in parte attribuita alle dimensioni limitate delle imprese.

Nei contesti delle piccole e medie imprese, il tasso di occupazione femminile si attesta al 35%, mentre nelle grandi aziende raggiunge il 50%.

Poiché in Italia le piccole e medie imprese sono predominanti, emerge chiaramente che le donne sono particolarmente penalizzate da questa dinamica.

Un ultimo importante aspetto da non sottovalutare è il reddito percepito dalle lavoratrici, questo infatti, in media, è inferiore del 14,8% rispetto agli uomini, se si considera la retribuzione lorda annua media.

La disparità retributiva è riconducibile ad un insieme di aspetti culturali, legali, sociali ed economici che vanno oltre la semplice parità di retribuzione a parità di lavoro.

Un ultimo importante aspetto da sottolineare sono le pensioni, infatti, per le donne sono inferiori ad oltre un terzo rispetto a quelle degli uomini a causa delle più basse retribuzioni e della discontinua vita lavorativa, soprattutto per le interruzioni dovute alla maternità.

### **3.3 LE BARRIERE LAVORATIVE E CULTURALI DELLE DONNE IN ITALIA**

Numerose sono le barriere che ostacolano la partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro, dovute alla persistente bassa domanda del Mezzogiorno ed a ragioni strutturali del sistema produttivo italiano, che è composto prevalentemente da microimprese che, come evidenziato nel paragrafo precedente, hanno maggiori difficoltà di assunzione di personale femminile.

Questo in Italia, a causa della mancanza di strumenti di mediazione rispetto ad altri paesi europei, fa sì che le donne scelgano la famiglia piuttosto che il lavoro.

La decisione di allontanarsi dal mondo del lavoro è spesso guidata dalla maternità, poiché si sperimenta una marcata discriminazione in ambito

lavorativo, sia in termini di flessibilità degli orari che per la mancanza di incentivi, dunque, molte donne si trovano obbligate a lasciare il proprio impiego a causa di queste sfide.

La difficile conciliazione tra le attività che la donna deve svolgere come lavoratrice e quelle che deve svolgere all'interno delle mura domestiche, trova riscontro anche nella definizione dei ruoli all'interno della famiglia, dei compiti che spettano alle donne e quelli che spettano agli uomini.

In aggiunta, la carenza di servizi per l'infanzia rappresenta ancora un ostacolo significativo.

All'interno delle organizzazioni aziendali, persiste la carenza di soluzioni pratiche per le donne che, impossibilitate a delegare l'assistenza dei figli ai parenti durante l'orario lavorativo, si ritrovano a dover affrontare una complessa decisione tra mantenere l'occupazione e dedicarsi a tempo pieno alla vita da madre.

Un'alternativa potenzialmente efficace potrebbe essere l'istituzione di un'area dedicata alla cura dei bambini all'interno delle stesse aziende, con la presenza di insegnanti assunte direttamente da questa.

In questo contesto, le madri avrebbero la possibilità di lasciare i propri figli, superando il dilemma tra la maternità e la carriera e consentendo loro di conciliare entrambi gli aspetti della vita senza rinunciare a nessuno dei due.

Considerando questa analisi, è importante riconoscere che l'inattività delle

donne non è sempre causata dalla mancanza di servizi, ma piuttosto da una decisione, più o meno voluta, influenzata spesso da fattori culturali, livelli salariali ridotti e incentivi piuttosto limitati.

### **3.4 LE LEGGI DELLE DONNE E PER LE DONNE IN ITALIA**

In Italia, nel corso degli anni, sono state promulgate diverse normative focalizzate sui diritti delle donne.

Sebbene alcune di queste leggi siano rilevanti e significative, non tutte sono state implementate integralmente.

Questo fenomeno può essere attribuito al fatto che l'effettiva esecuzione dei diritti e dei doveri richiede una consapevolezza diffusa tra tutti i cittadini.

Tra le leggi più importanti è opportuno ricordare:

- la L. n. 860/1950, in materia di “Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri”.

Questa normativa ha sancito il divieto di licenziamento per le donne dall'inizio della gravidanza fino al primo anno di età del bambino, ha proibito il sollevamento e trasporto di pesi per le lavoratrici, e ha impedito loro di lavorare nei tre mesi che precedono il parto e nelle otto settimane successive.

Un'altra innovazione significativa è stata la garanzia di assistenza medica durante il parto, la riduzione del tempo di lavoro per

espletare l'allattamento e, infine, il sostentamento economico. Si può pertanto considerare questa legge come un vero e proprio atto "rivoluzionario".

- La L. n. 7/1963 enuncia il divieto di licenziamento delle lavoratrici per cause matrimoniali e apporta modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860 in merito alla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Per sottrarsi agli obblighi stabiliti da questa legge, i datori di lavoro ricorrono ad uno stratagemma: farsi consegnare dalle stesse lavoratrici una lettera in bianco<sup>22</sup>.

Ma nonostante queste manovre evasive, la legge ha avuto un impatto estremamente positivo.

- La L. 66/1963 “Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni” sancisce il diritto delle donne di avere accesso a tutte le cariche professionali e agli impieghi pubblici, senza alcuna restrizione sulle mansioni. Di conseguenza, le donne acquisiscono il potere di intraprendere la carriera di magistrato senza limitazioni.
- La L. n. 898/1970 disciplina i casi di scioglimento di matrimonio ed ha istituito per la prima volta il divorzio nella legislazione

---

<sup>22</sup> far firmare le dimissioni della lavoratrice al momento dell'assunzione.

italiana.

Questa legge rappresenta un momento epocale, specialmente considerando che ci troviamo in Italia, sede della Chiesa, dove il matrimonio è tradizionalmente concepito come un legame tra marito e moglie.

In effetti, solo quattro anni dopo la sua introduzione, si tiene un referendum per l'abrogazione di questa normativa, fortunatamente senza successo.

- La L. 1204/1970 introduce la “Tutela delle lavoratrici madri”.

La legislazione in questione, proposta dalla ministra Anselmi, costituisce un notevole miglioramento rispetto alla L. n. 860/1950, in quanto amplia la categoria delle lavoratrici protette durante il periodo di maternità.

Si prevede un'assenza obbligatoria pari a due mesi prima e tre mesi successivi al parto con un'indennità pari all'80% della retribuzione, mentre un'astensione facoltativa della durata di sei mesi è consentita, prima che il bambino raggiunga il primo anno di vita, conferendo una retribuzione al 30%.

Nel primo anno di vita del bambino, la lavoratrice ha diritto a due periodi di riposo giornalieri per l'allattamento.

La L. 903/1977, afferma la parità di trattamento tra uomini e donne



in materia di lavoro, conferendo alle donne il diritto di ricevere un trattamento paritario rispetto agli uomini nel contesto lavorativo e introduce importanti novità. L'articolo 1 stabilisce che va evitata qualsiasi discriminazione, basata sul sesso, riguardante l'accesso al lavoro, in qualsiasi settore o ambito di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale (Legge 9 dicembre 1977, n. 903). Vieta, inoltre, il lavoro notturno, ad eccezione delle addette ai servizi sanitari e di coloro che svolgono compiti direttivi.

La legge riconosce inoltre alle madri che hanno adottato dei bambini di età inferiore ai 6 anni, gli stessi identici diritti delle lavoratrici che sono madri biologiche.

Infine, prevede che anche per il lavoratore padre, in alternativa alla madre o quando i figli sono affidati a lui, siano garantiti gli stessi diritti in materia di maternità.

## CONCLUSIONI

Questo elaborato ha ripercorso in modo analitico l'istituzione ed evoluzione del sistema pensionistico e previdenziale in Italia, nello specifico la mia trattazione si è soffermata sulle riforme che hanno interessato il XX e XXI secolo al fine di evidenziare le modifiche introdotte in ambito di parità di genere, maternità, e pensioni.

Attraverso un'analisi attenta delle dinamiche del sistema previdenziale e dei fattori socioeconomici che incidono su di esso, si è evidenziato come le donne siano spesso svantaggiate nel sistema pensionistico a causa di molteplici elementi, tra cui le differenze di retribuzione di genere, la discontinuità nella carriera lavorativa e le disparità nella partecipazione al mercato del lavoro.

Mentre per anni l'età di pensionamento delle donne è stata inferiore rispetto all'uomo, di recente le donne si sono viste equiparare l'età pensionabile a quella degli uomini pari a 67 anni, sebbene le condizioni sul mercato del lavoro siano ben diverse.

Molte donne, infatti, rivestono impegni saltuari o temporanei per via del ruolo cardine che hanno in famiglia.

Le differenze di genere sul mercato del lavoro si riflettono anche a livello pensionistico, con un minore accumulo di contributi previdenziali e dunque con pensioni nettamente più basse per le donne, dovute a carriere più brevi

nell'arco della vita e spesso in part-time, e stipendi inferiori a quelli degli uomini.

La nascita di figli, il loro accudimento o l'accudimento di un genitore anziano hanno una forte penalizzazione sulle loro carriere e di conseguenza sui guadagni.

In Italia, infatti, secondo i dati Istat 2015, circa una donna su tre lascia la propria occupazione, dopo la nascita di un figlio.

Il problema si è ulteriormente accentuato con l'istituzione del metodo di calcolo contributivo dell'attuale sistema pensionistico italiano, secondo cui la pensione è strettamente legata ai contributi pagati durante la vita lavorativa.

Inoltre, le donne vivono mediamente più a lungo degli uomini e, quindi, pensioni ristrette costituiscono un rischio notevole per la loro sostenibilità finanziaria.

Va precisato che il sistema pensionistico italiano risulta piuttosto complesso, come anche la formula di calcolo della quota di pensione e le condizioni per raggiungere la pensione non sono di facile ed immediata comprensione per tutti.

In questo contesto, dato il rischio di conseguire pensioni più basse degli uomini e dato lo spostamento in avanti dell'età di pensionamento, sarebbe opportuno che le donne si documentassero ed informassero maggiormente

per acquisire conoscenze in materia di educazione finanziaria e per compiere delle scelte di pensionamento maggiormente consapevoli.

Per provare, dunque, a superare gradualmente il divario pensionistico tra uomini e donne, l'informazione e le conoscenze accurate delle donne sul funzionamento del sistema pensionistico possono rappresentare risorse efficaci, da considerare e valutare come strumenti di aiuto, ai fini dell'acquisizione di maggiore consapevolezza in merito al funzionamento del mercato del lavoro, al sistema pensionistico e alle strategie di risparmio.

Per garantire una società più equa e attenta al rispetto delle pari opportunità, è fondamentale tener conto dei molteplici ruoli che la donna riveste all'interno della società ed implementare politiche che garantiscano una sua maggiore sicurezza economica nella fase pensionistica.

In conclusione, la riforma pensionistica riveste un ruolo di primaria importanza nel panorama previdenziale.

Interventi mirati e politiche sociali inclusive sono imperativi per superare la disparità di genere a livello professionale.

Solo attraverso un approccio collaborativo e la consapevole partecipazione di tutte le parti interessate si potrà perseguire una vera equità di genere e costruire una società più giusta e solidale per tutte le donne.

## **BIBLIOGRAFIA**

CICCIOMESSE R., BORMIOLI S., MARSALA A., PELLICIONI F., PIACENTINI S., Zaramella S., *Donne in Italia: Una grande risorsa non ancora pienamente utilizzata*. “Italia lavoro - Lavoro Femminile Mezzogiorno ”, Roma, 2012, 1-120.

CINELLI M., *Diritto della previdenza sociale*, 7<sup>a</sup> ed., G. Giappichelli, Torino, 2007, 1-832.

COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, COM (2020), 2020, 1-152.

COMITATO PER LA SICUREZZA SOCIALE, *Per un sistema di sicurezza sociale in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1965, 1- 484.

COVIP – COMMISSIONE VIGILANZA SU FONDI PENSIONE, *L'evoluzione del sistema pensionistico in Italia, Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione*, 2022.

<https://www.covip.it/sites/default/files/evoluzionedelsistemapensionistico>.

[pdf](#)

DE GOUGES O. & DI DONATO F., *Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina*, Bollettino telematico di filosofia politica, 2004.

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://archiviomarini.sp.unipi.it/589/1/decla.pdf

D'ONGHIA M., PERSIANI M., *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, 2° ed., Giappichelli Editore, Torino, 2018, 1 – 394.

DI STASI A., *Manuale breve Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Giuffrè, Milano, 2019, 1 – 478.

DI STASI A., *Sul Diritto del Lavoro (Vol 1)*, Affinità Elettive Edizioni, Ancona, 2013, 1- 96.

FNP-CISL, *Opzione Donna*, “Previdenza flash”, Milano, n. 70, 2013, 1-3. .

<https://tuttoprevidenza.it/wp-content/uploads/2014/03/Numero-70-dicembre-2013.pdf>

FONDAZIONE NILDE IOTTI, *Le leggi delle donne che hanno cambiato l'Italia*, Iacobelli S.r.l., Roma, 2012, 1-240.

GAZZETTA UFFICIALE DELL'UNIONE EUROPEA, *Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea*, 2012, 1 - 344.

GAZZETTA UFFICIALE DELL'UNIONE EUROPEA, *Trattato sull'Unione Europea e Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea*, C326, Roma, 2012, 1 – 375.

GOBBI U., *Le Società di Mutuo Soccorso*, Società Editrice Librai. 2° ed., Milano. 1909, 1 – 388.

HERNANDEZ S., *Profili storici, in comitato di studio per la sicurezza sociale, per un sistema di sicurezza sociale in Italia*, Bologna, 1965.

MARTORELLI S., ZANI P., *Una piccola storia della previdenza in Italia*, CISL Milano, Milano, 2016.

[https://www.cislmilano.it/articolo\\_allegato\\_sfogliabile/8021](https://www.cislmilano.it/articolo_allegato_sfogliabile/8021)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI,

*Evoluzione del sistema previdenziale*, Governo Italiano Presidenza del Consiglio dei Ministri, consultato il 15 settembre 2023.

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/previdenza/focus-on/previdenza-obbligatoria/pagine/evoluzione-del-sistema-previdenziale>

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Opzione donna*, Governo Italiano Presidenza del Consiglio dei Ministri, consultato

il 18 settembre 2023. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/previdenza/focus-on/Previdenza-obbligatoria/Pagine/Opzione-donna.aspx>



## RIFERIMENTI NORMATIVI

COSTITUZIONE ITALIANA, Art 3, 1948,

<https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/principi-fondamentali/articolo-3>

COSTITUZIONE ITALIANA, Art 37, 1948,

<https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/parte-i/titolo-iii/articolo-37>

COSTITUZIONE ITALIANA, Art 38, 1948,

<https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/parte-i/titolo-iii/articolo-38>

DECRETO-LEGGE 28 gennaio 2019, n. 4, “*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*”.

DECRETO-LEGGE LUOGOTENENZIALE 21 aprile 1919, n. 603, “*Concernente l'assicurazione obbligatoria contro la invalidità e la vecchiaia per le persone di ambo i sessi che prestano l'opera loro alle dipendenze di altri*”.

DECRETO LEGISLATIVO 30 dicembre 1992, n. 503, “*Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici*”, a norma dell'articolo 3 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

DECRETO LEGISLATIVO 5 dicembre 2005, n. 252, “*Disciplina delle forme pensionistiche complementari*”.

DECRETO LEGISLATIVO LUOGOTENENZIALE 1 febbraio 1945, n. 23, “*Estensione alle donne del diritto di voto*”.

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (INPS),  
Circolare numero 25, del 6-03-2023, n. 25. [https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.03.circolare-numero-25-del-06-03-2023\\_14096.html](https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.03.circolare-numero-25-del-06-03-2023_14096.html)

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (INPS),  
*Incentivi all'occupazione: Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali*, 2023.  
<https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1109>

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (INPS), 26 giugno 2023, *Opzione Donna*. <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/attivita-di-ricerca/collaborazioni-e-partnership/opzione-donna.html#>

LEGGE 17 luglio 1898, n. 350, “*Che istituisce una Cassa Nazionale di previdenza per la invalidità e per la vecchiaia degli operai*”.

LEGGE 25 agosto 1950, n. 860, “*Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*”.

LEGGE 4 aprile 1952, n.218, “*Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti*”.

LEGGE 9 gennaio 1963, n. 7, “*Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860: "Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri"*”.

LEGGE 9 febbraio 1963, n. 66, “*Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni*”.

LEGGE 1° dicembre 1970, n. 898, “*Disciplina dei casi di scioglimento di matrimonio*”.

LEGGE 30 dicembre 1970, n. 1204, “*Tutela delle lavoratrici madri*”.

LEGGE 9 dicembre 1977, n. 903, “*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*”.

LEGGE 11 novembre 1983, n. 638, “*conversione in legge, con modificazioni, del decreto- legge 12 settembre 1983, n. 463, recante misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini*”.

LEGGE 8 agosto 1995, n. 335, “*Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare*”.

LEGGE 23 agosto 2004, n. 243, “*Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria*”.

LEGGE 22 dicembre 2011, n. 214, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto- legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici*”.

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92, in materia di “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”