

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

DOTTORATO DI RICERCA IN

Sociologia

Ciclo XXIX

Settore Concorsuale di afferenza: 14/C

Settore Scientifico disciplinare: SPS/09

TITOLO TESI

**Le determinati delle scelte di pensionamento in Italia.
Un'analisi di genere.**

Presentata da: dott.ssa Giulia Dalla Nora

Coordinatore Dottorato

Relatore

Prof. Riccardo Prandini

Prof. Roberto Rizza

Esame finale anno 2017

Indice

| | |
|---|----------|
| Introduzione | 7 |
| La partecipazione femminile al mercato del lavoro | |
| 1.1 Introduzione | 11 |
| 1.2 Le modificazioni dell'occupazione femminile per età | 18 |
| 1.3 Ragioni che spiegano la femminilizzazione del lavoro | 22 |
| 1.3.1 Istruzione e lavoro delle donne | 22 |
| 1.3.2 Il lavoro a tempo parziale e la crescita dell'occupazione femminile | 25 |
| 1.3.3 Occupazione femminile e situazione familiar | 28 |
| 1.3.4 La doppia presenza | 31 |
| 1.3.5 I sostegni pubblici e familiari al lavoro di cura | 32 |
| 1.3.6 La segregazione occupazionale | 36 |
| 1.4 Il lavoro femminile nella teoria economica e sociologica | 39 |
| 1.4.1 Gli approcci economici | 40 |
| 1.4.2 Le teorie sulla segmentazione del mercato del lavoro | 43 |
| 1.4.3 La prospettiva sociologica | 47 |
| 1.5 Considerazioni conclusive | 54 |
| Genere e pensionamento in Italia | |
| 2.1 Introduzione | 59 |
| 2.2 Un quadro teorico per l'approccio al pensionamento | 60 |
| 2.3 Perché studiare le pensionate italiane? | 62 |
| 2.4 Una previdenza rosa pallido | 66 |
| 2.5 I fattori istituzionali legati alle scelte di pensionamento | 69 |
| 2.5.1 I fattori pull | 72 |
| 2.5.2 I fattori push | 77 |
| 2.5.3 I fattori need | 79 |
| 2.6 Le caratteristiche individuali | 87 |
| 2.7 Le caratteristiche del luogo di lavoro | 91 |
| 2.8 L'approccio del corso di vita | 94 |

| | |
|-----------------|----|
| 2.9 Conclusioni | 97 |
|-----------------|----|

Famiglia e scelte di pensionamento

| | | |
|-------|---|-----|
| 3.1 | Introduzione | 103 |
| 3.2 | Le conseguenze degli eventi familiari sulle scelte lavorative e di pensionamento | 106 |
| 3.3 | Perché studiare il pensionamento come fenomeno di coppia? | 108 |
| 3.4 | Perché studiare il pensionamento di coppia analizzando la partecipazione femminile al mercato del lavoro? | 112 |
| 3.5 | Contesto storico in cui emerge la tematica del pensionamento congiunto | 114 |
| 3.6 | Famiglia e scelte di pensionamento | 125 |
| 3.6.1 | Il pensionamento e il conflitto famiglia – lavoro e lavoro – famiglia | 129 |
| 3.7 | L’assistenza informale da parte delle giovani anziane e la sandwich generation | 132 |
| 3.8 | Conclusioni | 136 |

Il pensionamento in Italia: quali fattori determinano tale scelta?

| | | |
|------|---|-----|
| 4.1 | Introduzione | 141 |
| 4.2 | Obiettivi della ricerca alla luce delle premesse teoriche | 141 |
| 4.3 | La fonte dei dati: l’european labour force survey | 142 |
| 4.4 | La selezione del campione | 145 |
| 4.5 | Le variabili | 147 |
| 4.6 | La composizione del campione | 152 |
| 4.7 | L’età di pensionamento e di uscita dal mercato del lavoro | 162 |
| 4.8 | Invecchiamento attivo e transizione verso la pensione | 165 |
| 4.9 | Le determinanti delle decisioni di pensionamento | 181 |
| 4.10 | La volontarietà del pensionamento | 192 |

| | |
|--------------------|------------|
| Conclusioni | 207 |
|--------------------|------------|

| | |
|---------------------|------------|
| Bibliografia | 213 |
|---------------------|------------|

Introduzione

Lo scenario demografico europeo è caratterizzato da rapidi cambiamenti sul piano sociale, sanitario ed economico. Nel corso degli ultimi decenni, la società, la demografia, e il mercato del lavoro sono mutati notevolmente e dal punto di vista demografico, le radici di questi sviluppi sono stati descritti come "seconda transizione demografica" (Van de Kaa, 1987; Lesthaeghe, 1992). Il tasso di natalità è in declino mentre l'aspettativa di vita è in aumento: la presenza contemporanea di questi trend porta al progressivo invecchiamento della popolazione. I mutamenti in campo demografico sono avvenuti dopo il baby-boom. La fecondità si è ridotta e la durata della vita media si è allungata grazie ai progressi in ambito sanitario e sociale. L'effetto di questi cambiamenti ha porterà all'aumento dell'indice di dipendenza degli anziani, ossia il numero di inattivi (ultrasessantacinquenni) in rapporto alla popolazione in età lavorativa (15 - 64 anni). Lo scoglio principale dell'invecchiamento della popolazione non si riscontra soltanto nei numeri, pur importanti essi siano, ma piuttosto nelle possibili conseguenze e nell'impatto che questo fenomeno ha sul sistema socioeconomico. Il fenomeno demografico non rappresenta dunque un problema in sé ma avrà delle ripercussioni sull'identificazione di possibili risposte a domande che esso genera (come ad esempio il cambiamento della struttura familiare e il progressivo aumento dell'occupazione femminile). In questo ultimo decennio vi è stata una crescente attenzione da parte degli organismi politici e della comunità scientifica sul tema dell'invecchiamento della popolazione nei paesi avanzati; attenzione motivata dalle trasformazioni socioeconomiche ed organizzative in atto e dall'irreversibilità di questo processo. In risposta a tali insicurezze, la Commissione Europea ha definito come uno dei principali obiettivi in materia di occupazione e politica sociale l'invecchiamento attivo, sostenendo attraverso un approccio dinamico e flessibile la partecipazione al mercato del lavoro lungo tutto l'arco della vita.

Tra le principali trasformazioni connesse all'invecchiamento della popolazione, il passaggio al pensionamento ha catturato l'attenzione e la curiosità in vari abiti disciplinari e l'innalzamento dell'età pensionabile, che viene ricorrentemente proposta come soluzione per la sostenibilità dei sistemi previdenziali, appare l'intervento più semplice per il ripianamento dei conti pubblici e per reperire le risorse necessarie a risanare il bilancio nel breve-medio periodo. Lo squilibrio demografico e l'innalzamento dell'aspettativa di vita delle persone che hanno raggiunto l'età pensionabile hanno rappresentato negli anni più recenti i principali fattori di

spinta per il rinnovamento e la riorganizzazione del sistema di Welfare italiano, e più in generale, di quelli europei. Il fatto che, in un futuro non troppo lontano la popolazione attiva non riuscirà più a sostenere quella non attiva ha portato i governi ad optare per l'adozione di criteri restrittivi nella concessione delle uscite precoci dal mercato del lavoro e alla promozione dell'occupazione in età avanzata tramite l'attivazione di politiche volte a rendere più attraenti i lavoratori in età matura. Fra queste sono da annoverare lo sviluppo della formazione continua e gli interventi volti al miglioramento della salute, dell'ambiente e delle condizioni di lavoro. Alle politiche appena descritte si affiancano riforme previdenziali finalizzate al prolungamento della vita lavorativa, che includono in linea generale provvedimenti per l'innalzamento dell'età pensionabile, l'introduzione del pensionamento graduale e lo sviluppo di sistemi flessibili per aumentare la presenza dei lavoratori maturi nel mercato del lavoro.

L'Italia è caratterizzata non solo da un alto numero di soggetti anziana ma anche, e soprattutto, dalla bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, soprattutto di quelle più mature. La simultaneità di questi due fenomeni mette a rischio la sostenibilità complessiva del sistema di Welfare, in particolare rispetto al versante previdenziale. Fino agli anni '70 del secolo scorso la partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro è stata un'anomalia e per questa ragione lo studio delle carriere lavorative femminili si è sviluppato in maniera approfondita solamente negli ultimi decenni. Di conseguenza, anche il fenomeno del pensionamento femminile (Jefferson 2009) è stato raramente oggetto di analisi. L'aumento del tasso di partecipazione femminile connesso alla preoccupazione per la sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici, hanno portato un sempre maggior numero di studiosi ad analizzare questo fenomeno in un'ottica di genere.

Alla luce di queste considerazioni, è stato concepito il presente lavoro di ricerca che ha l'obiettivo di affrontare la tematica della transizione dal lavoro al pensionamento e dei fattori che influenzano questa decisione ponendo particolare attenzione alle dinamiche di genere. L'interesse per questa tematica nasce da una serie di indicazioni presenti in letteratura che a partire dagli anni '90 hanno dato vita ad un nuovo filone di indagine fino a quel momento trascurato: le differenze di genere nei sistemi di Welfare. Essenziale in questo percorso è stata la critica femminista (Orloff, 1993; Lewis & Ostner, 1995; Sainsbury, 1996) ai modelli tradizionali dello stato sociale e la combinazione della prospettiva femminista con quella comparata (ovvero inserire la dimensione di genere nell'analisi comparata sui sistemi di welfare) che ha concettualizzato il genere come una dimensione d'analisi fondamentale (O'Connor 1996).

Il presente lavoro, intende contribuire alla conoscenza relativa ai fattori che influenzano le decisioni di pensionamento delle donne italiane. A fronte di quanto finora descritto, l'obiettivo di questa ricerca è di migliorare la comprensione dei fattori che determinano i comportamenti di uscita dal mercato del lavoro. Saranno evidenziati e analizzati quei fattori che condizionano le decisioni di pensionamento soprattutto in un'ottica di genere. Nel primo capitolo si cercherà di ricostruire quali sono stati i principali mutamenti avvenuti, per le donne italiane, nel mercato del lavoro e le interpretazioni principali che hanno contribuito a definire i modelli di partecipazione e di integrazione delle donne nel mercato del lavoro. L'intenzione è quella di fornire un quadro il più completo possibile delle forme in cui ha trovato espressione il rapporto tra donna e mercato del lavoro e delle trasformazioni che questo rapporto ha avuto nel tempo, con un focus particolare sulla partecipazione al mercato del lavoro delle donne adulte. Nel secondo e terzo capitolo sono stati presi in rassegna i contributi e i risultati delle ricerche sul processo di pensionamento esponendo i contributi teorici a cui fanno riferimento gli studi e le ricerche che hanno apportato un contributo significativo nella comprensione del fenomeno in oggetto. Nel secondo capitolo saranno analizzati, a livello macro, gli effetti dei mutamenti istituzionali sulla transizione dal lavoro al pensionamento e, a livello micro, come le caratteristiche individuali e occupazionali condizionano tale scelta. Il terzo capitolo è dedicato invece alle conseguenze degli eventi familiari (come il matrimonio, il divorzio, la nascita di figli e la cura di familiari fragili) sul pensionamento delle donne e degli uomini in Italia. Collegare questo aspetto al regime di welfare familistico italiano, dove le famiglie e dunque le donne sono sopraffatte dalle attività di assistenza, è fondamentale nello studio del pensionamento. Nel quarto e ultimo capitolo sono stati analizzati i diversi fattori che caratterizzano e influenzano questo processo. Il capitolo ha dunque lo scopo di presentare la metodologia utilizzata e i risultati delle analisi. Nelle conclusioni infine si cercherà di dare una risposta alle domande di ricerca qui formulate e si sottolineeranno i principali risultati emersi dalle analisi empiriche.

La partecipazione femminile al mercato del lavoro

1.1 Introduzione

Gli anni successivi al secondo dopoguerra si sono distinti per un crescente inserimento delle donne nel mondo del lavoro e per un aumento dell'integrazione nel contesto extra-domestico. L'identificazione delle caratteristiche tipiche del lavoro femminile ha reso possibile l'analisi di concetti nuovi e fondamentali per la descrizione di fenomeni sino a quel momento ignorati. Vale dunque la pena ripercorrere le principali tappe evolutive del lavoro femminile nel contesto italiano.

Agli inizi del 900, nell'abito delle società agricole, alle donne venivano attribuiti compiti relativi allo spazio domestico e compiti manuali, il che determinava una minore professionalizzazione del lavoro agricolo femminile al contrario dei compiti maschili che presupponevano un riconoscimento di capacità professionali specifiche. In linea di massima le famiglie della società contadina o preindustriale sono catalogabili come famiglie produttive, in quanto prevalevano attività di produzione di beni destinati all'autoconsumo o all'economia esterna. Da queste attività, per la gran parte svolte dalle donne, i compiti familiari e di cura non risultavano scissi né fisicamente né nell'organizzazione quotidiana del tempo; si differenziano i ruoli e le responsabilità tra i sessi, ma nel complesso i compiti produttivi e riproduttivi erano interscambiabili e sovrapponibili, tanto che, a differenza dei moderni stereotipi di genere, gli uomini si dedicavano spesso ad attività quali la tessitura e la filatura, mentre le donne e i bambini prendevano parte a lavori pesanti. Il ritmo dei tempi di lavoro era fissato dal clima, dalle stagioni e dalle tradizioni locali, invece che dalle tappe del ciclo di vita individuale e familiare. Nonostante sulle donne gravasse la responsabilità della cura, prendevano parte alla produzione delle risorse di sussistenza dell'unità domestica. Una condizione simile la si ritrova anche nella fase iniziale della Rivoluzione Industriale con l'introduzione del sistema di lavoro a domicilio. La produzione di beni tramite l'uso delle macchine ha luogo all'interno dell'abitazione e tutta la famiglia lavora a cottimo sotto la direzione ed il controllo diretto degli uomini, in qualità di capifamiglia (Lorber, 1995). Contrariamente, l'avanzare del processo di industrializzazione ne determina un progressivo spostamento dell'attività produttiva dall'ambito domestico alle officine e alle fabbriche. Il passaggio non fu dal lavoro casalingo a quello fuori casa ma da un luogo di lavoro ad un altro. L'allontanamento delle donne dalla propria casa portò a difficoltà mai incontrate

prima, legate ad una nuova articolazione del tempo e a salari dipendenti dai cicli economici. Le storiche Tilly e Scott (1981) definiscono questa situazione come “economia familiare basata sul salario”, ma le donne sposate dei ceti popolari e proletari, in caso di necessità economica, iniziano ad impegnarsi in un’attività produttiva fuori casa e molto spesso al costo di condizioni di vita pesanti e disagiate. Con l’avvento dell’era industriale fordista¹ si configura la famiglia nucleare, nata dalla scomposizione della famiglia allargata che vede nella donna la principale responsabile del lavoro di cura, di assistenza e più in generale, di soddisfazione dei bisogni di riproduzione sociale. Inizia così la segregazione nell’ambito domestico. Questa trasformazione avverrà prima tra le famiglie borghesi, all’interno delle quali la divisione sessuale dei compiti e degli spazi di vita è rigida. Ma il processo di industrializzazione accentuerà la divisione del lavoro di genere tra occupazioni domestiche non retribuite e retribuite anche fra i ceti popolari. È in questo periodo che nasce la figura della casalinga a tempo pieno dedita ad attività di riproduzione e cura che diventa il modello dominante di donna adulta negli anni Quaranta e Cinquanta del Novecento. L’era industriale ha strutturato nuove modalità di regolazione del ciclo di vita lavorativo e di divisione di genere del lavoro, nonché il consolidamento di un sistema sociale caratterizzato da una struttura produttiva indirizzata alle economie di scala e fondata su un’organizzazione centralizzata e burocratica (Mingione 1997a, 1997b; Trigilia 1998). Questo modello organizzativo trova fondamento nella produzione di massa di prodotti standardizzati in un contesto ad elevata meccanizzazione e sull’occupazione salariale, ossia il contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, compensato da garanzie di stabilità e di sicurezza sociale. La famiglia abbandona quel carattere di unità produttiva che l’aveva caratterizzata nel passato per dedicarsi agli affetti e luogo adibito alla socializzazione primaria (Parsons,1974). Le biografie lavorative subiscono un duplice mutamento: se da un lato si posticipa l’ingresso nel

¹ Il Fordismo è il paradigma di organizzazione della produzione di massa sviluppato nei primi anni del ventesimo secolo in applicazione pratica dei principi di organizzazione scientifica del lavoro elaborati da F.W. Alla base della filosofia fordista c’è l’idea che i nuovi modelli di organizzazione della produzione possono attivare un circolo virtuoso capace di alimentare una crescita pressoché illimitata. Nella filosofia fordista, la fabbrica è luogo centrale di tutte le decisioni strategiche: è la produzione che crea il mercato. Dal punto di vista pratico, l’addestramento scientifico dei lavoratori, la standardizzazione e la semplificazione dei processi e l’introduzione della catena di montaggio rendono possibili produzioni su larga scala. Nello stesso tempo, la concentrazione delle attività in grandi impianti industriali permette di sfruttare economie di scala e di ridurre progressivamente il costo unitario dei prodotti e quindi il loro prezzo di vendita. Un altro fattore critico per comprendere il fordismo è il ‘cottimo differenziale’, il nuovo meccanismo retributivo in base al quale il salario è determinato dalle quantità prodotte in un certo arco di tempo, ma in modo differenziato in base al volume o al numero complessivo di pezzi prodotti. Questo modello, pur se ampiamente criticato per i possibili impatti sulla qualità del lavoro (ambiente estremamente competitivo, accelerazione eccessiva dei ritmi), contribuì a un deciso incremento dei salari dei lavoratori delle fabbriche e quindi ad alimentare il circolo virtuoso. Grazie al mutamento nell’organizzazione del lavoro di fabbrica si possono accrescere i redditi dei lavoratori, senza una diminuzione ma anzi con un aumento dei profitti. Traducendosi in incrementi nella quantità dei beni di consumo domandati, i più alti salari consentono la realizzazione della produzione di massa, che si accompagna alla maggiore produttività del lavoro (Treccani, http://www.treccani.it/enciclopedia/fordismo_Dizionario-di-Economia-e-Finanza)

mercato del lavoro (grazie alla legislazione che tutela e proibisce il lavoro minorile) dall'altro si accentua la divisione di genere delle attività, con la nascita della casalinga, donna dedita agli impegni domestici e di cura.

Negli anni '60 i comportamenti lavorativi delle donne iniziano ad essere presenti nel dibattito socio-economico. Il tema centrale riguarda le motivazioni che spingono le donne femminili al lavoro extradomestico e la difficile conciliazione tra famiglia e lavoro. In effetti, gli anni '60 sono contraddistinti da una fase di recessione e razionalizzazione e le donne precedentemente espulse dal manifatturiero tradizionale vengono riassorbite nei settori dove l'automazione dei processi produttivi consente la sostituzione della manodopera maschile qualificata. La produzione di massa e l'importanza della quantità rispetto alla qualità richiedono personale flessibile e dequalificato, caratteristiche che appartengono alla forza lavoro femminile. Le donne scelgono la fabbrica per sottrarsi ai ritmi spossanti del lavoro agricolo ma, oltre a ricoprire le qualifiche più basse, sono anche private di ogni possibilità di avanzamento di carriera. E se dal 1958 al 1963 si registra un relativo aumento dell'occupazione femminile anche in settori come quello del piccolo commercio dove prevalgono le figure delle coadiuvanti familiari e delle commesse, dal 1964, con l'inizio di un periodo di recessione e a causa di cambiamenti produttivi, le donne vengono espulse in massa dal mercato del lavoro. Ci sono due tesi discordanti in merito alla caduta del tasso di attività delle donne: la prima si focalizza sulla crescita dei livelli di reddito pro capite, ritenendo che la mancata attività extradomestica femminile derivi dall'assenza di bisogno di un lavoro; la seconda tesi sostiene che la situazione economica non favorevole danneggerebbe la ricerca di un'occupazione da parte delle quote deboli della forza lavoro. In questo caso, il lavoro extradomestico femminile viene considerato come un'attività residuale e accessoria a quella del lavoro maschile. Le donne sono considerate "manodopera di riserva" utile a coprire i posti di lavoro lasciati scoperti dagli uomini². La crescita dei tassi di attività femminili decolla solo negli anni Settanta del Novecento e nonostante l'avvio del processo di integrazione delle donne nel mercato del lavoro in Italia sia avvenuto in ritardo e più lentamente rispetto ad altri Paesi europei, questo fenomeno è stato rilevante per il paese. Le curve relative ai tassi di attività³ in Europa centro-settentrionale nel corso degli anni Sessanta

² De Cecco (1972) riprendendo la teoria ricardiana della rendita ritiene che le donne lavoratrici abbiano un livello di produttività più basso rispetto a quello maschile (il livello di produttività viene definito in base al grado di integrità psico-fisica ed intellettuale dei lavoratori). Questo basterebbe a motivare il licenziamento nei periodi di crisi. Altri invece, come Padoa Schioppa (1977) considerano il "costo del lavoro per unità prodotta" e ritengono che su questo incidano problematiche legate alla discontinuità della presenza nell'occupazione e la rigidità in termini di disponibilità a variazioni di orario.

³ Le curve dei tassi di attività per età sono lo strumento più classico per studiare i modelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro.

presentavano un andamento bimodale a M (Reyneri, 2005). La partecipazione era scandita dal ciclo di vita, per cui vi è un ingresso nel mercato intorno ai 25 anni, un'uscita temporanea in corrispondenza delle prime responsabilità familiari a cui fa seguito un rientro a pochi anni di distanza. La stessa curva assunse la forma ad L rovesciata in Europa Meridionale. Qui le donne entravano nel mercato del lavoro attorno ai 25 anni e vi uscivano in corrispondenza del matrimonio e della nascita dei figli, per poi non farvi più rientro. Gli anni Settanta sono stati protagonisti di una grande rivoluzione che ha travolto il mercato del lavoro e che ha condizionato i comportamenti delle donne. Gli shock petroliferi del 1974 e del 1979, associati da un crescente costo del lavoro e da una rigidità maggiore dei sistemi produttivi portarono al collasso parziale di un sistema produttivo fondato sulla grande produzione industriale in favore di un sistema orientato al terziario e ai servizi. È dunque con il passaggio dalla fase di industrializzazione a quello di terziarizzazione che la divisione sessuale del lavoro aumenta e le gerarchie tra i sessi si traducono in una specializzazione di attività diversificate tra donne e uomini sia nel lavoro produttivo che in quello riproduttivo con l'industria sempre più caratterizzata da professioni 'maschilizzate'. Questa fase vede una crescita dell'occupazione femminile ma anche un ritorno della disoccupazione perché, a causa della chiusura delle grandi fabbriche, le qualificazioni professionali degli ex-operai mal si adattavano ai nuovi ruoli richiesti (Reyneri 2009). Il modello di regolazione socio-economica, con l'avvento della società dei servizi cambia radicalmente a causa della totale (i) ridefinizione dei mercati, delle tecnologie, delle gerarchie industriali, della (ii) scomposizione del più tradizionale profilo occupazionale e (iii) della nascita e diffusione di figure professionali atipiche. Queste nuove figure professionali sono legate allo sviluppo, senza precedenti, del settore terziario, che rappresenta la principale fonte di lavoro femminile, perché i profili professionali considerati si adattano alle inclinazioni femminili e alla presunta compatibilità di queste attività con gli impegni familiari. L'assistenza ai malati, o l'istruzione dei bambini raffigurano l'esternalizzazione e la professionalizzazione di attività svolte nel nucleo familiare (Bettio, 2009). Sembra un paradosso: le donne necessitano di servizi che le aiutino ad affrontare il peso delle responsabilità familiari per poter accedere al mondo del lavoro e questo concorre ad alimentare la domanda di lavoro femminile (Reyneri, 1996). Ne è un esempio l'impiego pubblico che con gli "orari ridotti, scarsi controlli di produttività, elevata tolleranza verso l'assenteismo" è diventato "un'aspirazione diffusa tra le donne con famiglia, specie se con scarsa motivazione all'achievement e alla carriera" (Zanfrini 2005, p.16). L'integrazione delle donne nel mercato del lavoro fu incoraggiata dall'aumento del livello di scolarizzazione della popolazione femminile (Scherer e Reyneri 2008, Bratti 2003, Del

Boca e Sauer 2009) e dall'introduzione di politiche a sostegno del lavoro delle madri, quali la creazione di servizi di cura finanziati pubblicamente che favoriscono la defamilizzazione⁴ dell'attività di cura e creano una domanda di lavoro per lo più rivolta alle donne (Saraceno e Naldini 2001). Dopo una forte accelerazione a partire dagli anni Settanta, la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro è proseguita con continuità negli anni Ottanta per poi decrescere e assestarsi nel corso degli anni Novanta e Duemila (Reyneri, 2005).

Il nuovo modello di partecipazione femminile è stato definito in letteratura a campana con tetto lungo (Reyneri 2005) e descrive un andamento dei tassi di attività femminile del tutto analogo a quello maschile, anche se con valori assoluti più bassi. I Paesi dell'Europa meridionale mostreranno questa conformazione solo dagli anni Novanta in poi mentre gli stati dell'Europa centro-settentrionale hanno mostrato questo modello già sul finire degli anni Settanta. La partecipazione è continua e non vede brusche interruzioni in corrispondenza di matrimonio o gravidanza; le giovani donne entrano nel mercato del lavoro intorno ai 25 anni e vi restano fino all'età della pensione. Ciò nonostante rispetto agli altri paesi europei l'Italia si caratterizza ancora per una bassa partecipazione femminile. Questo è senza dubbio imputabile a radici di natura culturale, istituzionale e alla struttura del sistema produttivo. La crescita del tasso di attività è il risultato di cambiamenti significativi nel profilo per età; se consideriamo l'evoluzione della struttura per classi di età in Italia dei tassi di attività nel periodo che va dal 1993 al 2015 (fig. 1.1) balza all'occhio la contrazione dell'occupazione femminile nelle fasce più basse di età. La riduzione riguarda soprattutto la fascia 15-24 anni, nella quale l'occupazione quasi si dimezza. L'incidenza di tempi più lunghi di formazione ha senza dubbio avuto un forte ruolo e per questo motivo la contrazione dell'occupazione di questa fascia non è preoccupante. Più problematica è la contrazione nella fascia 25-34 anni mentre rilevante è la crescita dei tassi di attività tra le cinquantenni e le sessantenni, che emerge con forza dalla dinamica temporale del tasso di attività. Mentre l'indicatore riferito all'intera popolazione attiva (15-64 anni) tra il 2004 e il 2013 a livello nazionale cresce di un punto percentuale, sintesi dell'incremento della componente femminile e della riduzione di quella maschile, quello riferito ai 50-64enni registra un balzo di circa 12 punti percentuali (dal 44,3 al 56,2%) con il contributo più consistente da parte delle donne (De Rosa, Tibaldi, 2015).

⁴ La defamilizzazione indica il grado in cui l'assetto delle prestazioni sociali riduce la dipendenza dell'individuo dalla famiglia, ovvero la sua possibilità di accesso a risorse e opportunità anche a prescindere dai legami familiari e parentali.

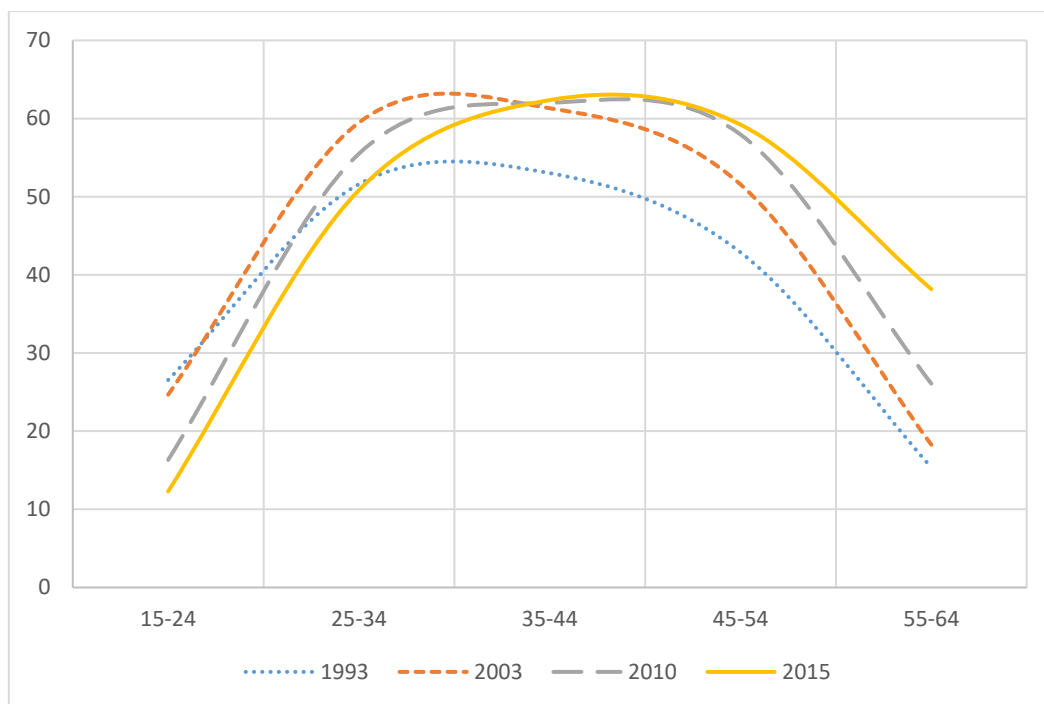


Fig 1.1 – Tassi di attività femminili per età in Italia. Fonte Indagine Forze Lavoro – ISTAT

L'analisi delle condizioni lavorative delle donne viene usualmente analizzata in riferimento alla popolazione compresa tra i 25 e i 49 anni mentre, la fascia relativa ai 50-69 anni è ancora poco sviluppata, in particolar modo nei paesi Mediterranei. Questo vuoto empirico è rintracciabile nella conformazione dei sistemi occupazionali caratterizzati da: alti tassi di inattività femminile e interruzione drastica della carriera lavorativa a causa dell'aumento del lavoro di cura. Questi elementi hanno storicamente determinato i bassi tassi di partecipazione al lavoro retribuito da parte delle donne over 50. Tuttavia, in relazione ai cambiamenti sociali e alle nuove politiche pensionistiche, è cresciuto il numero delle donne con oltre 50 anni attive nel mercato del lavoro. In particolare, per le donne italiane, il tasso di attività e quello di occupazione sono cresciuti parallelamente alla de-standardizzazione dei rapporti di lavoro che ha reso discontinua e precaria anche la condizione lavorativa delle lavoratrici prossime al pensionamento. Nella figura 1.2 vengono riportati i tassi di occupazione per l'anno 2014 nei principali Paesi europei per la fascia d'età 50-64 anni; e il delta tra i tassi di occupazione maschili e femminili. Quello che emerge è la relazione tra l'alto tasso di occupazione delle donne e il relativamente basso differenziale di genere per i paesi che si situano sopra la media europea, ovvero i paesi dell'area centro-settentrionale. Un'altra considerazione che è possibile fare è che il tasso di occupazione delle donne adulte in Italia è particolarmente critico ed è ancora lontano

dalla media europea. Uno dei principali motivi della minore partecipazione femminile al mercato del lavoro nel nostro paese è dato dal ruolo di care-giving. Le donne che dichiarano di non lavorare a causa del carico di responsabilità di cura variano da oltre il 40% per l'Italia a poco più del 5% per la Finlandia. I forti legami intergenerazionali (Dalla Zuanna Micheli, 2004) insieme ai limiti del welfare pubblico (Saraceno, 2003; Ferrera, 1996) rendono cruciale il supporto informale fornito dalle figure femminili della famiglia.

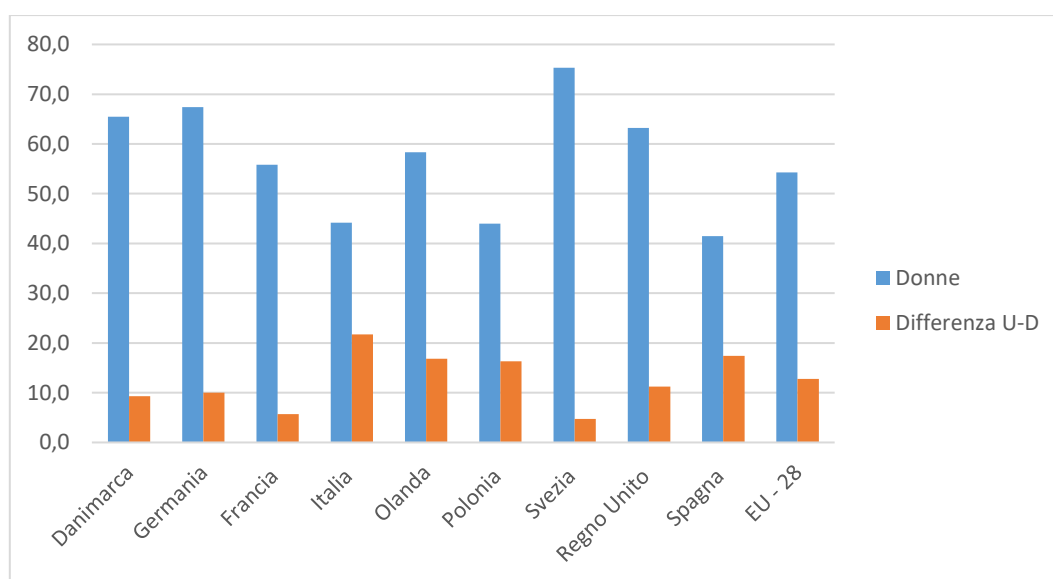


Fig 1.2: Tasso di occupazione donne 50-64 anni, principali Paesi Europei (2014) Fonte EU-LFS

È doveroso osservare che nel territorio italiano i contrasti che si evidenziano tra Nord e Sud sono tra i più elevati a livello europeo per quanto concerne l'occupazione (Scherer e Reyneri 2008). Il mezzogiorno ha registrato tradizionalmente tassi di occupazione femminile molto bassi a fronte di tassi di occupazione maschile più modesti rispetto alle regioni del nord ma in proporzione nettamente inferiore. Alcuni studi (Scherer Reyneri 2008, Del Boca Sauer 2009) hanno mostrato come il territorio costituisca un elemento di divario soprattutto per le donne meno istruite, mentre per le donne che hanno un elevato livello di istruzione queste differenze scompaiono. Il titolo di studio è dunque una variabile determinante per quanto concerne la decisione di partecipare (o meno) al mercato del lavoro e sembra in grado di compensare anche gli squilibri territoriali.

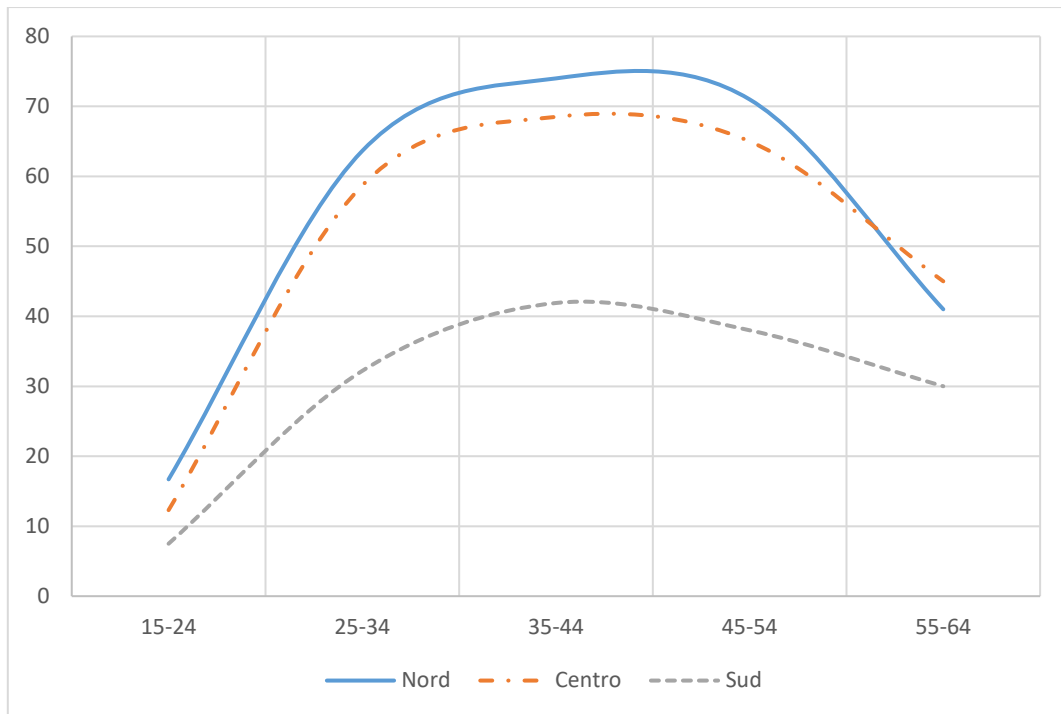


Fig 1.3 – Tassi di occupazione femminili per età in Italia. Fonte Indagine Forze Lavoro – ISTAT 2015

1.2 Le modificazioni dell'occupazione femminile per età

Il tasso di occupazione costituisce un valore sintetico che non prende in considerazione lo sviluppo della partecipazione al mercato del lavoro nel corso della vita delle donne. In passato il matrimonio separava il periodo di attività dal periodo di ritiro in cui il lavoro femminile era destinato alle attività di riproduzione e alla cura dei bambini. La situazione oggi appare diversa perché la crescita dell'occupazione femminile, infatti, è stata determinata dalla crescita della partecipazione delle donne nella fascia d'età compresa tra i 29 e i 45 anni (Scherer e Reyneri, 2008) contribuendo così al generarsi del modello a campana lungo. Nella figura 4 è possibile osservare che la caduta del tasso di occupazione inizia in corrispondenza della fascia 55-59 anni, periodo in genere non successivo alla nascita dei bambini ma durante il quale può cominciare a delinarsi uno scenario connotato dalla sovrapposizione dei carichi di cura (genitori anziani e nipoti)

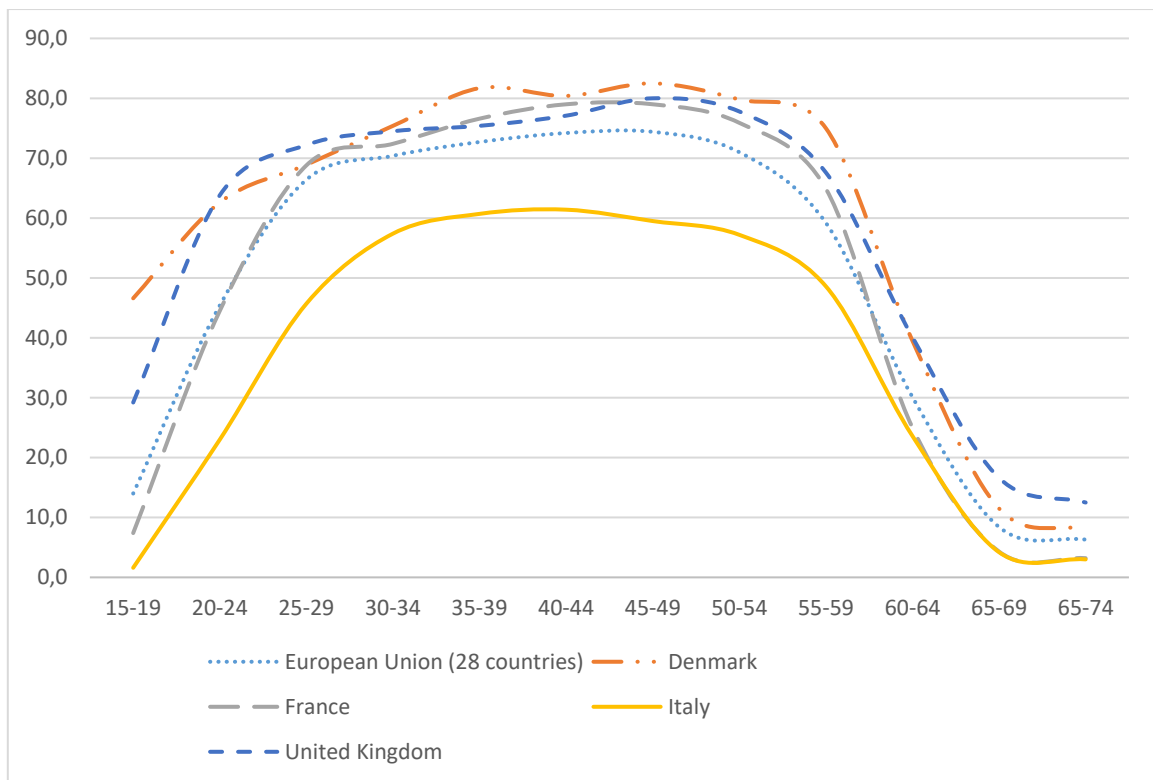


Fig 1.4 – Tassi di occupazione femminili per fascia d'età. Fonte EU-LFS 2015

I fattori che ci permettono di spiegare l'aumento della presenza delle donne adulte nel mercato del lavoro italiano sono (i) la preferenza delle donne per il lavoro, legata al livello di istruzione o alle norme sociali (Reyneri, 2011) o (ii) gli aspetti socio-istituzionali come ad esempio la disponibilità di servizi di cura, la configurazione dei sistemi di welfare e la struttura e la regolamentazione del mercato del lavoro (Pissarides et al 2005). È interessante notare come sia mutato il tasso di occupazione delle donne adulte nel corso degli ultimi vent'anni. Come mostra il grafico n. 3, il tasso di occupazione delle donne 55-64enni, pur continuando ad essere inferiore a quello maschile e a quello medio europeo, ha subito un costante incremento (dal 15,4,5% al 37,9%). In un momento di stagnazione dell'occupazione complessiva, l'aumento del tasso di occupazione della popolazione adulta deve essere letto contestualmente alla riduzione dell'occupazione giovanile e suggerisce che a livello macro vi sia una sorta di sostituzione dell'occupazione giovanile con quella tardo adulta.

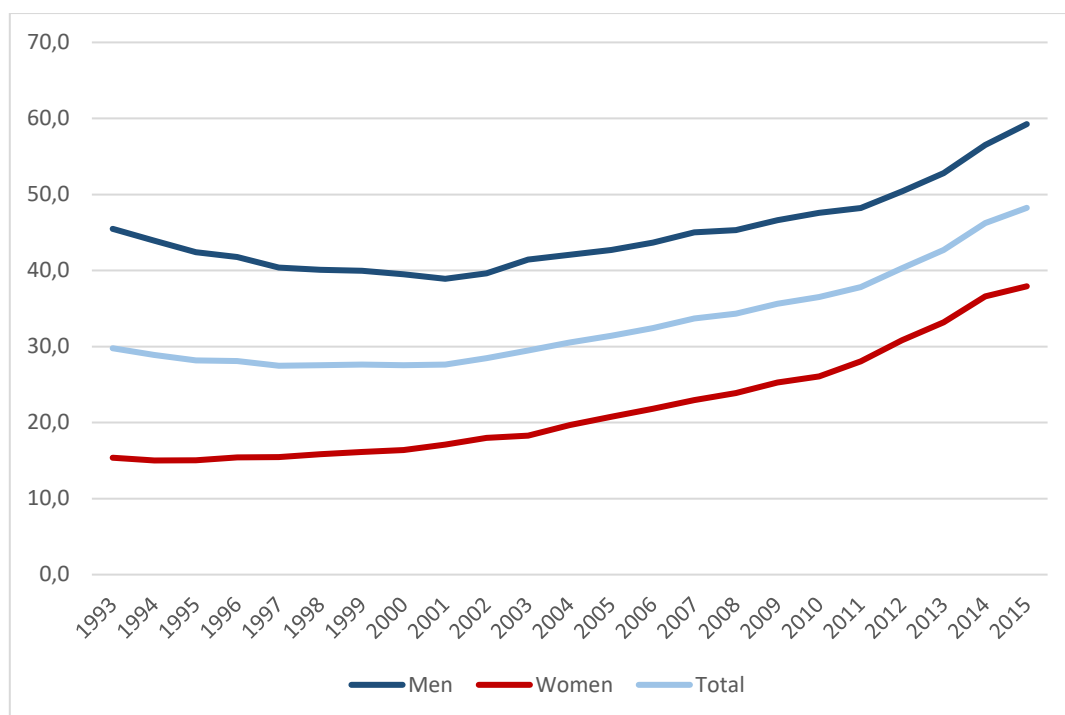


Fig 1.5 – Tassi di occupazione femminili donne adulte. Fonte EU-LFS 2015

L'incremento dell'occupazione delle donne adulte si deve alla concomitanza di più fenomeni. Da un lato, nelle coorti di donne giunte a questa età è sempre maggiore la presenza di donne con alti livelli di istruzione, che tendono a non abbandonare i posti di lavoro a tempo pieno quando debbono far fronte a più gravosi carichi familiari, grazie anche alla maggior possibilità di ricorrere a forme di aiuto retribuito. Dall'altro, la maggiore disponibilità di lavori a tempo parziale, tradizionalmente molto scarsa in Italia, ha permesso di restare al lavoro anche a una crescente fascia di donne adulte poco istruite. Quanto al recente aumento dell'occupazione delle donne over 50 anni, si può pensare che, da un lato, sia stato incentivato, come per gli uomini, dalle riforme pensionistiche, ma, dall'altro, sia stato frenato dalla crescente presenza di persone anziane bisognose di cura (Scherer e Reyneri 2008). Analizzando la figura 1.5 si nota che l'incremento dei tassi di occupazione dei 55-64enni nell'ultimo decennio emerge come tale accelerazione sia in gran parte determinata dall'aumento del tasso dei 55-59enni, il segmento maggiormente interessato dal progressivo innalzamento dell'età pensionabile introdotto nel corso del primo decennio degli anni Duemila. L'incremento del tasso dei 60-64enni si è invece concentrato nell'ultimo biennio, effetto della Riforma Fornero (legge 214/2011). La scomposizione per età del segmento dei lavoratori adulti indica il progressivo avvicinamento dei tassi di occupazione tra le classi 50-54 e 55-59 anni dovuto all'incremento del tasso di questi

ultimi, a fronte di una sostanziale stabilità del tasso dei 50-54enni. In questa sede è opportuno sottolineare l'accresciuta partecipazione delle donne di 50 anni e oltre, più intensa rispetto a quella maschile e destinata probabilmente a crescere nei prossimi decenni. Tra le occupate ultracinquantenni, che negli ultimi anni consentono la tenuta dell'occupazione femminile complessiva, si possono annoverare sia quelle che prolungano la carriera lavorativa, sia quelle entrate nel mercato del lavoro per sopperire alla perdita di occupazione e di reddito del coniuge (Reyneri, Pintaldi, 2013). "Inoltre, vi è stato, effetto di lungo periodo, dovuto al succedersi delle generazioni, che comporta l'entrata nella vita adulta di coorti di donne sempre più istruite e più "emancipate" e quindi più propense ad entrare nel mercato del lavoro alla fine del percorso formativo e successivamente a rimanervi più a lungo. A questo effetto se ne è aggiunto uno di breve periodo, poiché il più facile accesso al part time ha consentito un cospicuo passaggio dalla disoccupazione all'occupazione di donne adulte che cercavano un orario di lavoro ridotto" (Reyneri, 2007 p.13). L'Italia tuttavia continua a caratterizzarsi per un'ampia fascia di lavoratori anziani in età da lavoro non utilizzati, una bassa partecipazione al mercato del lavoro delle donne 55-64enni e il persistere di un elevato gender gap: nel 2013 il divario tra i due generi nel tasso di occupazione di 55-64 anni si avvicina ai 20 punti percentuali, restando superiore a quello riferito ai 15-64enni (18,3 punti). Nello stesso anno l'indicatore totale si colloca al di sotto di 7,4 punti percentuali dalla media Ue28 con una distanza dal valore europeo, per le donne, di 10,2 punti percentuali. I divari restano comunque ampi, nonostante la riduzione del gap di genere avvenuto negli anni della crisi determinato dal peggioramento più marcato della condizione degli uomini. Il ricorso al pensionamento anticipato (Leombruni e Villosio, 2006; Blondal e Scarpetta 1999) e il radicamento del modello *male breadwinner* per cui un'elevata quota di donne 50-64enni non è mai entrata nel mercato del lavoro, sono alcuni dei fattori che hanno contribuito a determinare tale situazione in Italia.

Nel complesso, la progressiva uscita dal mercato del lavoro della generazione dei *baby boomers* (i nati tra gli anni '50 e '60), accompagnata dalla decrescente numerosità delle coorti più recenti, potrebbe mutare la struttura per età e le caratteristiche della popolazione attiva, trasformando il nostro da un paese caratterizzato da una bassa partecipazione a uno contrassegnato dalla carenza di forza lavoro (De Rosa Tibaldi 2015).

1.3 Ragioni che spiegano la femminilizzazione del lavoro

Nel corso degli anni Ottanta e Novanta la figura della donna inserita nel mercato del lavoro conquista centralità nelle analisi sociologiche ed economiche perché i profili occupazionali femminili, se si analizza la crescita dei tassi di attività e di occupazione, si disgiungono per un più basso livello di abbandono e per una maggiore stabilità e continuità. La presenza femminile nel mondo del lavoro non si fonda più su ipotesi di marginalità e di debolezza, piuttosto su quelle di integrazione e regolarità perché gli eventi del ciclo di vita esercitano un minor peso, rispetto agli anni precedenti, sulle entrate ed uscite dal mercato e contemporaneamente si afferma un modello di partecipazione attiva. Questi cambiamenti non devono farci pensare a modificazioni radicali perché le questioni concernenti le responsabilità familiari rimangono, come dimostrato da diverse ricerche. La complessità del modello lavorativo femminile è certa, tant'è che studiosi e ricercatori hanno rilevato l'esistenza di distinti modelli di organizzazione temporale e spaziale della vita sociale che hanno innegabilmente avuto delle conseguenze, sia sulla definizione dell'identità professionale sia sul sistema valoriale di riferimento. Si afferma l'immagine del lavoro femminile come "incastro di toppe una differente dall'altra" (Balbo, 1979) in cui la donna gestisce, unisce e concilia relazioni, tempi e carichi eterogenei. Del resto, il mercato acquista una posizione sempre più strategica nella vita delle donne in questo periodo, in ragione dei cambiamenti avvenuti a livello socio-economico, culturale e demografico. Sono diversi i fattori che possono spiegare la crescente partecipazione delle donne al lavoro. Essa dipende dal livello di istruzione, dalla divisione del lavoro all'interno della famiglia, dalle norme sociali, dalle caratteristiche del sistema produttivo e più in generale dal regime di Welfare State.

1.3.1 Istruzione e lavoro delle donne

Grazie all'innalzarsi del livello d'istruzione, il profilo della partecipazione delle donne al lavoro si è modificato radicalmente. Dagli anni Sessanta la crescita dell'istruzione superiore ha interessato le nuove generazioni, soprattutto quelle femminili. Nel corso degli ultimi decenni le giovani hanno colmato il divario in materia di scolarizzazione, e hanno anzi superato i coetanei maschi. La propensione al lavoro da parte delle donne aumenta all'aumentare del livello d'istruzione: ad esempio, in Italia, nel 2014 il tasso di attività delle donne laureate 15- 64 anni è dell'82,2% contro il 47,1% delle donne con sola licenza media e del 20% di quelle con licenza

elementare. Se analizziamo questi dati considerando le classi di età queste differenze sono ancora più palesi (Fig 1.6). Per cogliere le differenze sopra descritte dobbiamo analizzare i tassi di attività delle donne in età adulta poiché i tassi delle donne istruite sono più bassi nella fascia d'età 15-24 a causa dell'inclusione nel sistema scolastico. Per le donne più istruite si afferma il modello a campana, poiché la partecipazione rimane costante anche dopo il matrimonio o la nascita di un figlio. L'aumento dei tassi di attività delle donne mature è alto anche tra chi ha un livello medio di istruzione, la cui curva raggiunge la forma a campana seppur su livelli inferiori di quella delle laureate.

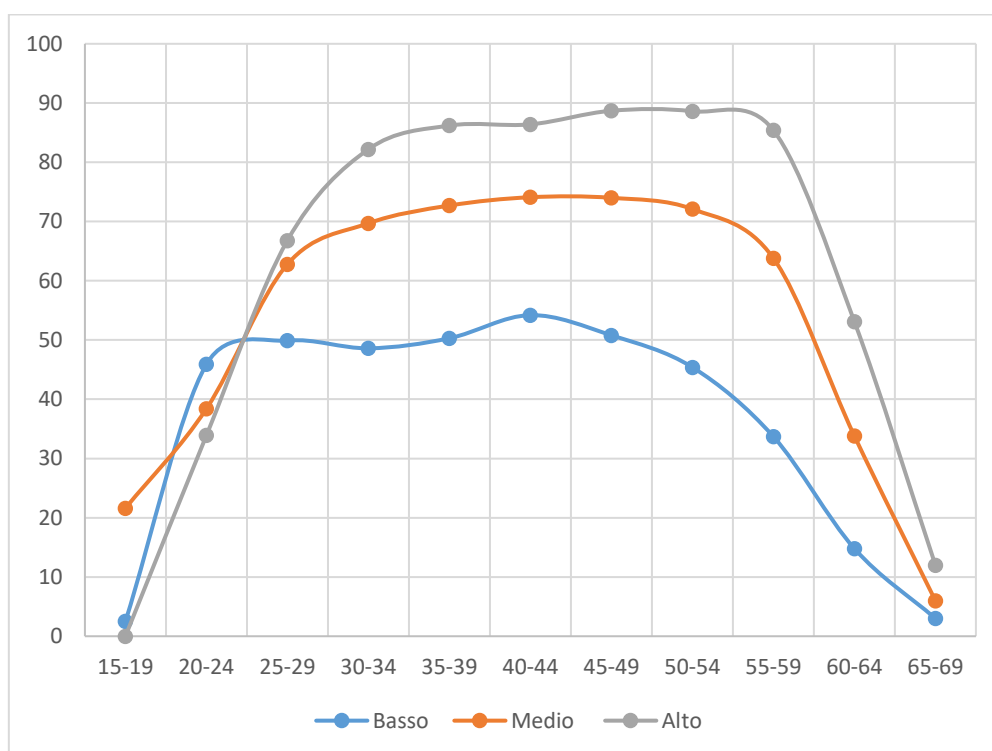


Fig 1.6 – Tassi di attività femminili per età e livello di istruzione in Italia. Fonte Eurostat – LFS 2014

Nel corso degli ultimi quindici anni il tasso di occupazione delle donne adulte è aumentato a prescindere dal livello di istruzione, anche se il maggior incremento è avvenuto per le donne più istruite (si passa dal 58,8% nel 2000 al 77,3% nel 2005) mentre è diminuita la quota di occupate nella fascia 15-24 a prescindere dal titolo di studio (fig.1.7). La riduzione del tasso di disoccupazione e giovanile si deve alla forte ripresa della crescita dell'istruzione superiore, grazie anche ai nuovi corsi di laurea triennali, dopo l'arresto degli anni Ottanta (Contini e Trivellato 2005).

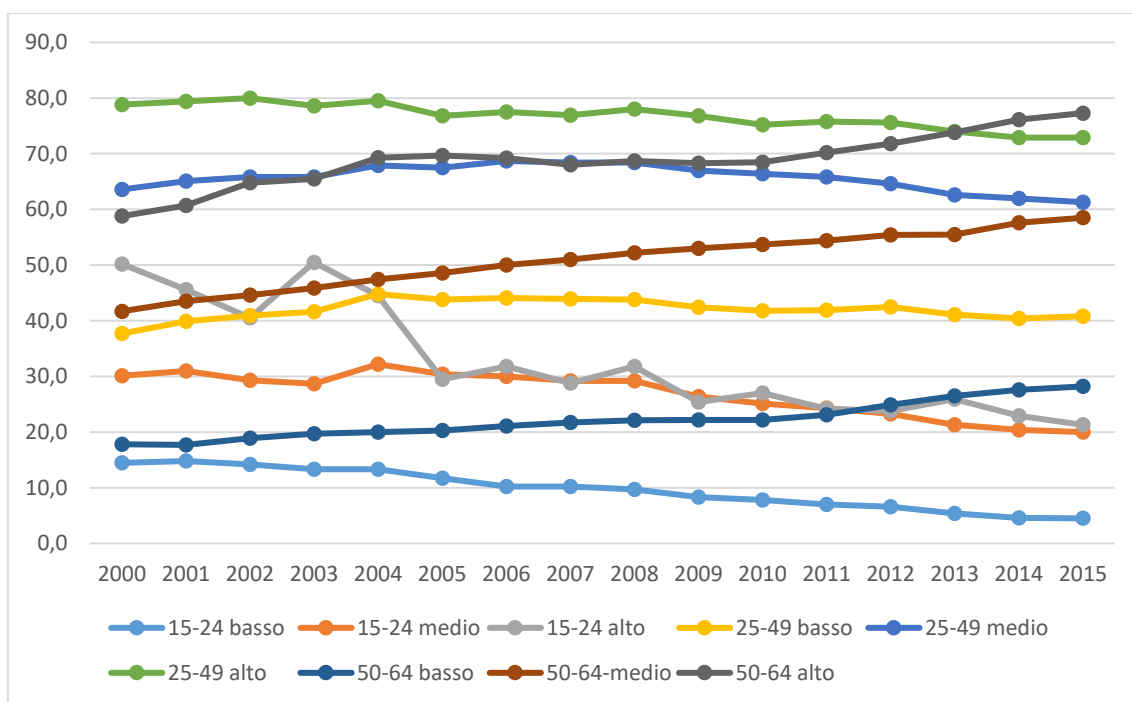


Fig 1.7 – Tassi di occupazione femminili per età e livello di istruzione in Italia. Fonte Eurostat – LFS 2015

Se si incrociano le differenze territoriali con quelle per livello di istruzione e per età le diseguglianze nell'ingresso al lavoro delle donne italiane raggiungono soglie ancor più importanti. Infatti, si va da un massimo tra 80% e 90% per le laureate adulte (dai 30 a 54 anni), senza alcuna distinzione territoriale, a livelli minimi intorno al 12-20% per le ventenni e le over 50 anni poco istruite nel Mezzogiorno. Un elevato livello di istruzione influisce positivamente sulla possibilità di rimanere attive in età adulta, anche in seguito alla maternità, dato che consente di accedere a posti meglio remunerati e/o qualitativamente migliori (Scherer e Reyneri 2008, Bratti 2003, Del Boca e Sauer 2009).

La crescente scolarizzazione delle donne attribuisce a queste ultime nuovi comportamenti sul mercato del lavoro che aiutano a demolire la storica contrapposizione fra uomo/lavoro e donna/famiglia. È possibile spiegare la relazione tra istruzione a partecipazione al lavoro in due modi differenti:

- 1) Secondo la teoria del capitale umano, l'alta scolarità spinge le donne a cercare un'occupazione poiché l'istruzione è vista come un investimento (costoso) da far fruttare in un'attività lavorativa.

- 2) Il ruolo della scuola che tende ad assumere una funzione emancipatrice trasmettendo alle donne modelli di riferimento che le spingono a cercare un'autonomia personale in modo da non dover più pesare sui genitori prima e sul marito poi.

Proseguire il lavoro in età adulta per le donne più istruite può essere spiegato come il desiderio di far rendere il capitale educativo. Inoltre l'attaccamento al lavoro è maggiore se l'occupazione è piacevole e gratificante come accade quand'è più qualificata. È vero anche che le donne con un elevato grado d'istruzione trovano lavoro nel pubblico impiego e poiché il settore pubblico rappresenta condizioni che meglio conciliano famiglia e lavoro ciò potrebbe spiegare gli alti livelli di attività delle donne istruite in età adulta, anche quando hanno figli.

1.3.2 Il lavoro a tempo parziale e la crescita dell'occupazione femminile

Nella maggior parte dei paesi europei la crescita dell'occupazione femminile è avvenuta grazie alla diffusione del lavoro a tempo parziale (Pissarides et al. 2005), pertanto in molti paesi esiste una relazione positiva tra il tasso di occupazione femminile e la quota di lavoro a tempo parziale (Reyneri 2007). L'Italia è l'eccezione alla regola, perché l'aumento dell'occupazione femminile nel corso degli anni Settanta e Ottanta è avvenuta senza una parallela crescita del part-time⁵. Nel corso degli anni Novanta c'è stata un'inversione di tendenza, poiché la crescita dell'occupazione femminile è segnata anche in Italia dalla diffusione del lavoro a tempo parziale (Reyneri, 2011). Haikim (1993) ipotizza una relazione positiva tra la diffusione del part time e il lavoro femminile perché gran parte dei lavori a tempo parziale sono stati "costruiti" per le donne con un forte orientamento alla famiglia. Il part-time è uno degli strumenti più importanti che le donne hanno a disposizione per la conciliazione e la letteratura è concorde sul fatto che il ruolo del part-time sia stato di fondamentale importanza ai fini dell'incremento della partecipazione femminile all'interno del mercato del lavoro (Reyneri 2005) e ritiene, inoltre, che esiste una relazione positiva tra tasso di occupazione femminile e quota di lavoro a tempo parziale (Reyneri 2005, Reyneri e Scherer 2008). Il ricorso al part-time da parte delle donne europee tende a variare in modo abbastanza significativo e le differenze nell'utilizzo del part-time sono riconducibili a un insieme di fattori quali la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la presenza di dispositivi di welfare e le riforme del mercato del lavoro degli ultimi decenni (Samek

⁵ Ciò costringeva a cercare altri fattori per spiegare la possibilità di conciliare la crescente "doppia presenza" delle donne italiane nel lavoro retribuito e in quello familiare: dalla drastica caduta della natalità al ricorso all'aiuto dei genitori

Lodovici, Semenza e Torchio 2007). In alcuni paesi dell'Europa settentrionale la percentuale di donne occupate a tempo parziale si sta riducendo notevolmente da qualche anno. Perché? Perché una volta consolidata la posizione nel mercato del lavoro le donne sono riuscite a organizzare famiglia e lavoro in modo da consentire di conciliare i (ridotti) impegni familiari con un'attività a tempo pieno. Le donne italiane dispongono di occasioni minori di lavoro a tempo parziale e questo ha contribuito a rendere difficile sia la partecipazione al mercato del lavoro che la decisione di avere figli (Del Boca 2002). In Italia vi è stato un incremento del part-time nel corso degli ultimi dieci anni ed è molto diffuso tra le donne meno istruite (nel 2006 oltre il 30% contro meno del 20% per le più istruite). La crescita ha coinciso con le riforme del mercato del lavoro che hanno offerto la possibilità per le imprese di utilizzare l'orario ridotto in modo più discrezionale, elemento che ha costituito un forte incentivo. Storicamente, l'insufficiente presenza di posti di lavoro a tempo parziale si deve (i) alla struttura del sistema economico italiano, ove prevalgono le piccole imprese che sono ben poco disposte a ricorrere al tempo parziale, sia per motivi organizzativi sia perché tradizionalmente tendono a non assumere donne, di cui temono un maggior assenteismo (Signorelli, De Vita e Santomieri 2010); al (ii) pregiudizio negativo del sindacato (Reyneri, 2010) ; e (iii) alla debolezza delle politiche pubbliche volte ad aumentare l'occupazione femminile che ha impedito di diffondere massicciamente il part time. Tuttavia il ricorso al lavoro a tempo parziale può avere risvolti negativi perché può irrobustire i dualismi e le segmentazioni già presenti nel mercato del lavoro (Signorelli De Vita e Santomieri 2010). Possiamo ricollegare al ricorso al part-time:

- uno stipendio più basso: il differenziale retributivo tra lavoratori part-time e full-time è molto consistente;
- la segregazione verticale: il part-time limita le possibilità di carriera e le aspirazioni professionali delle donne;
- la segregazione orizzontale che determina la relegazione delle donne all'interno dei settori "tipicamente femminili";
- un incremento dei rischi legati all'esclusione sociale; dato che marginalizza la posizione delle donne all'interno del mercato in quanto frequentemente associato a impieghi a bassa qualificazione, il part-time contribuisce a incrementare i rischi di intrappolamento (Signorelli 2004);

- maggiori possibilità di avere un contratto precario: nei Paesi in cui è ancora poco diffuso (Italia, Spagna, Grecia), l'orario ridotto spesso si accompagna alla precarietà e ai lavori atipici (Reyneri 2005).

Il “lato oscuro” degli orari ridotti è costituito dalla loro involontarietà; esiste uno scarto importante, infatti, per chi sceglie di lavorare per un orario ridotto e chi invece si vede costretto ad accettare questo tipo di contratto senza avere la possibilità di lavorare più ore. Nei paesi a bassa diffusione dell'occupazione a tempo parziale la percentuale di contratti part-time involontari è relativamente elevata. In Italia, la percentuale di donne che nel 2014 hanno dichiarato di lavorare part-time in mancanza di un contratto a tempo pieno è pari al 60,4%. Interpretare il part-time come processo selettivo può aiutarci a capire perché nei paesi in cui il part-time è meno diffuso la percentuale di donne che svolge questo tipo di lavoro involontariamente è molto alta. Nei paesi in cui l'occupazione femminile è bassa le donne che lavorano sono più orientate al lavoro e dunque alla ricerca di occupazioni a tempo pieno mentre nei paesi in cui le donne che lavorano sono molte è possibile che tra le occupate ci siano donne con un basso attaccamento al lavoro e con una forte propensione al part-time.

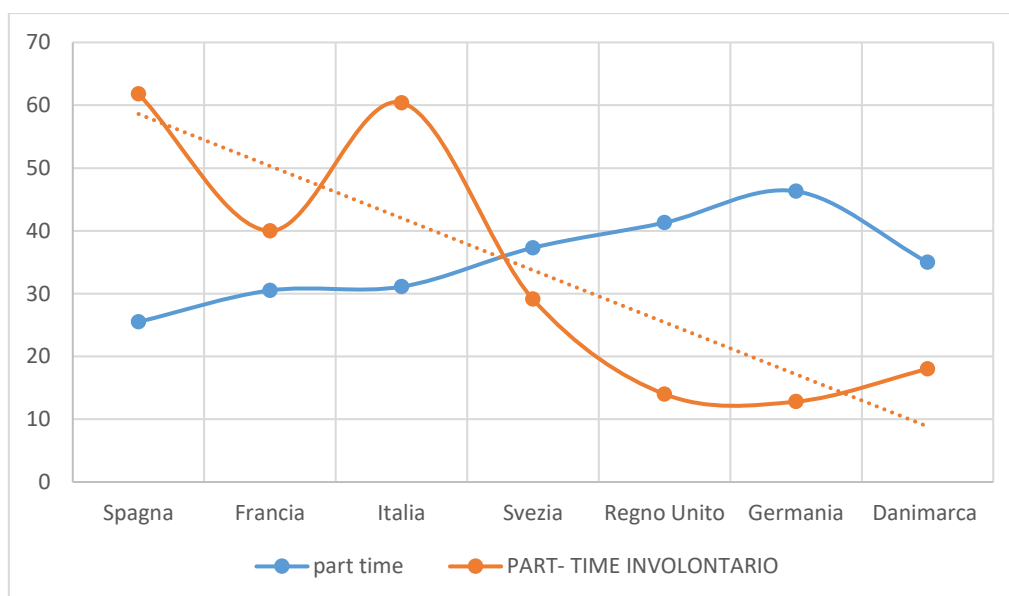


Fig 1.8: Percentuale di occupazioni femminili part-time e quota di part-time involontario 2014. Elaborazioni proprie su dati Eurostat

La figura 7 mostra che nel 2014 la quota di lavoratrici costrette ad accettare un contratto di lavoro part-time va dal 12% in Germania al 60% in Italia. Esiste dunque una relazione negativa

tra la diffusione del tempo parziale e la proporzione di part-time involontario. Costituisce quasi un paradosso il fatto che, in diverse delle realtà all'interno delle quali i tassi di part-time involontario sono più elevati, al contempo la domanda di lavoro a orario ridotto rimanga inevasa (Tempia 2008). Le motivazioni di questa contraddizione sono da ricercare, secondo Fagan e Rubery (1996), nella diversa disponibilità delle imprese ad accordare il part-time.

1.3.3 Occupazione femminile e situazione familiare

Verso la fine degli anni '70 i tassi di fecondità delle donne italiane hanno iniziato a diminuire e questo calo è stato accompagnato dalla crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Alcuni studiosi ritengono che questi due fenomeni siano correlati, altri invece considerano questa lettura riduttiva perché non vengono presi in considerazione gli aspetti concernenti la dimensione familiare ed i rapporti tra i sessi e le generazioni. Se si analizzano i trend di partecipazione femminile e le tendenze in termini di fecondità, si nota come negli anni 70 i paesi con minore partecipazione femminile al mercato del lavoro erano anche quelli con i livelli di fecondità più elevati. I livelli di fecondità sono cominciati a calare ovunque dagli anni 70 e questo calo, maggiore in alcuni paesi rispetto ad altri, è stato accompagnato dalla crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro.⁶ In Italia, i livelli di occupazione delle donne con figli relativi al 2012 sono inferiori (55%) a quelli delle donne senza figli (76%) e la partecipazione si riduce ancor più quando i figli sono più di uno. Nel caso italiano il basso tasso di partecipazione delle donne senza figli è dovuto al basso livello di partecipazione delle donne adulte poco istruite e senza figli presenti nel Mezzogiorno (Reyneri, 2012). La bassa partecipazione delle donne meridionali non è data dalla difficile conciliazione tra il lavoro retribuito e quello di cura, ma dalla carenza di domanda di lavoro rivolto alle donne con un basso livello di istruzione. In Italia il tasso di partecipazione delle donne diplomante e laureate è maggiore rispetto alle donne poco istruite e il fatto di avere figli incide poco sulla loro partecipazione al mercato del lavoro (Istat, 2002). Il fatto di possedere un elevato titolo di studio permette quindi di conciliare famiglia-lavoro più facilmente, anche grazie a redditi più alti che facilitano l'accesso a servizi a pagamento. La scarsità di domanda di lavoro per le donne poco istruite rappresenta un problema comune in Italia (Oecd 2002). Rosina e Saraceno (2008)

⁶ L'Italia è il paese europeo in cui il tasso di natalità è diminuito più in fretta, da 2,4 figli per donna nel 1970 si è passati a 1,4 nel 2012. Fecondità che continua a essere sostenuta dal contributo delle donne straniere con 2,07 figli contro 1,33 delle italiane.

evidenziano una polarizzazione tra le donne con elevati livelli di istruzione e quelle con una bassa qualifica e tra le donne del Centro-nord e quelle del Meridione. Se da un lato le lavoratrici con alti livelli di istruzione tendono a non avere figli, dall'altro lato l'essere in possesso di un titolo di studio elevato può semplificare la conciliazione tra i figli e il lavoro perché se queste donne decidono di avere un figlio, l'evento della nascita ha un impatto ridotto sul percorso lavorativo, rispetto a quanto accade tra le donne meno istruite (Rosina, Saraceno 2007). Il conseguimento della laurea è dunque un fattore di protezione verso la *child penalty*, ovvero all'impatto negativo dell'aver figli sulla continuità lavorativa femminile. Al contrario la *child penalty* è elevata per le donne che non hanno raggiunto elevati livelli di istruzione (Rosina, Saraceno 2007). Le donne laureate sembrano essere le uniche a potersi permettere di scegliere se rinunciare alla formazione di una famiglia o conciliare i due ruoli (Isfol Plus 2005). Nonostante ciò, la probabilità maggiore di avere figli è più alta per chi è fuori dal mercato del lavoro e quindi è più probabile che i figli nascano in nuclei familiari a reddito medio-basso più vulnerabili al rischio di disoccupazione del capo-famiglia (Reyneri, 2011). In relazione ai cambiamenti generazionali, nonostante i tassi di partecipazione siano aumentati, la quota di donne che lascia (temporaneamente) il lavoro per motivi familiari è costante tra le coorti (Saraceno 2003). La nascita di un figlio fa sì che i due terzi delle donne che lasciano il lavoro per la nascita di un figlio ritengono provvisoria e reversibile questa scelta (Istat 2007) tuttavia, se si resta fuori dal mercato del lavoro per un periodo lungo è difficile rientrarvi (Schizzerotto 2002). Come dimostrato da Pacelli, Pasqua e Villosio (2007) solamente la metà delle donne che hanno un figlio e che escono dal mercato del lavoro rientra al lavoro dopo un certo periodo di tempo. L'istruzione ha un ruolo chiave e laddove il titolo di studio è elevato, la condizione familiare influisce in misura minore sulla partecipazione al lavoro (per le laureate il matrimonio e la nascita di un figlio riducono di poco l'occupazione mentre per le donne con un basso titolo di studio questi eventi provocano una caduta nella partecipazione al lavoro (Istat 2001)).

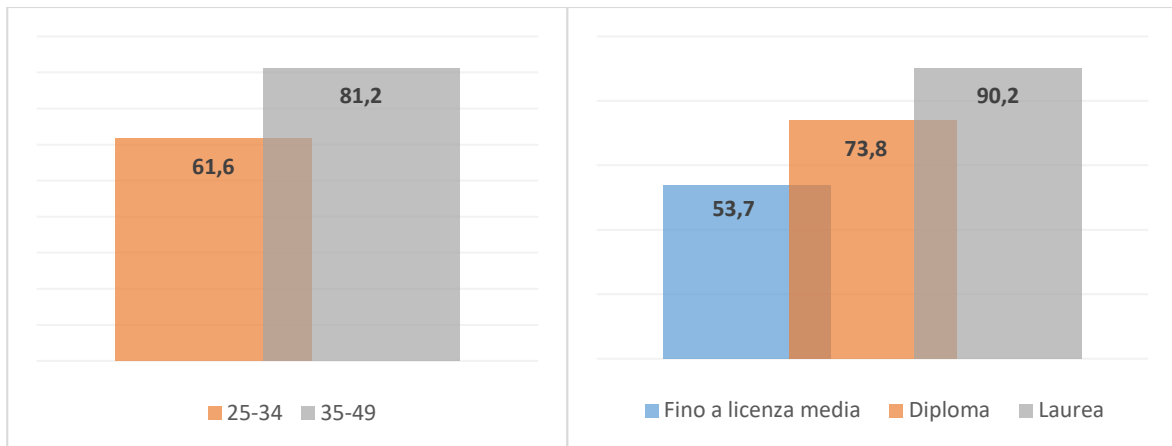


Fig 1.9: Rapporto tra tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli per età e titolo di studio. Istat 2011

Che relazione c'è dunque tra natalità e partecipazione al mercato del lavoro?

Il rapporto tra la partecipazione femminile e le scelte riproduttive è stato analizzato dalla letteratura sociologica sotto tre punti di vista:

1. L'approccio istituzionalista ha messo in relazione la femminilizzazione del lavoro con i regimi di welfare state, con i redditi e lo sviluppo economico (Del Boca 2009, Crompton 1998).
2. La teoria del capitale umano e la teoria delle preferenze secondo cui le scelte riproduttive dipendono dalla strategia di massimizzazione dell'utilità in un caso (Becker, 1981) e dalla preferenza individuale nell'altro (Hakim, 1998).
3. Il terzo approccio tiene conto dei valori che orientano la società. Al centro di questa prospettiva di carattere socio- culturale troviamo: la divisione di genere del lavoro, la natura più o meno paritaria dei rapporti di coppia. Nei contesti dove le norme sociali tendono a sostenere la parità tra i sessi nei vari ambiti della vita, i tassi di occupazione femminile sono più elevati e la natalità ha ripreso a crescere sebbene sia difficile stabilire un nesso causale certo.

La caduta dei tassi di natalità dipende dunque da una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro? I demografi ritengono che queste scelte siano l'effetto di **scelte di valori individualistici** più che di considerazioni economiche. Bettio e Villa azzardano un'altra ipotesi: il **familismo** potrebbe ridurre il numero di figli perché ritarda l'uscita dei giovani dal nucleo familiare di origine e questo porta ad un'elevata età dei matrimoni. A

questo si associa il regime di Welfare, che nel caso italiano tende a sovraccaricare la famiglia con i compiti di cura, limitando le opportunità di lavoro per le donne.

1.3.4 La doppia presenza

In Italia, l'occupazione delle donne adulte è aumentata, almeno sino a metà degli anni Novanta senza ruolo decisivo del part-time e senza che vi sia stato un miglioramento dei servizi pubblici legati alla cura. Questo si lega al concetto di doppia presenza. Questo concetto è nato nell'ambito della sociologia della famiglia, come rifiuto dei concetti di "doppio lavoro" e di "doppio ruolo" (Bianchi, 1978) in quanto non totalmente esplicativi della complessità del rapporto tra la sfera produttiva e quella riproduttiva e volti a opporre la condizione di casalinga a quella di lavoratrice considerandoli come stati differenziati ed incompatibili. Nell'emergente modello di famiglia a doppio reddito la rigida separazione delle competenze viene meno perché le donne escono dalle mura domestiche per intraprendere sempre più un'attività nel mercato. Tuttavia, non potendo contare su un'altra persona a cui delegare il lavoro di cura, si trovano a dover conciliare i due ordini di responsabilità. L'esistenza delle donne è secondo la Balbo (1978) caratterizzata da un lato dalla "sequenza di presenze e assenze che le donne vivono rigidamente scandita, associata alle fasi di presenza o meno dei figli e alla loro crescita e dall'altro dal fatto che la doppia presenza viene a costituire l'esperienza più prolungata nella vita della donna adulta" (Scisci 1999, p.239). Le donne sono pertanto costrette a muoversi continuamente fra due ambiti convenzionalmente dicotomici (quello produttivo e riproduttivo) e ad agire in modo trasversale rispetto a queste due dimensioni, in un processo di definizione e ridefinizione delle situazioni e delle categorie temporali. Lo svolgimento del duplice ruolo comporta lo sviluppo di particolari caratteristiche come ad esempio la flessibilità, le capacità relazionali, l'abilità e la rapidità nella risoluzione dei problemi. Parlando delle donne adulte Balbo richiama anche il concetto di "vite composite" nelle quali è necessario tenere insieme, in un disegno armonico, i vari frammenti, come nel patchwork che anche nel caso del più bizzarro dei disegni segue sempre una procedura di confezionamento. Secondo Balbo (1978) la sequenza di presenze e assenze è scandita da eventi quali il matrimonio o la nascita di un figlio. La maggior parte delle donne sperimenta il passaggio da una presenza a tempo pieno sul mercato del lavoro ad una presenza full-time nel lavoro familiare, corrispondente al periodo in cui i figli sono in età prescolare, passaggio seguito da un periodo di doppia presenza. Quest'ultima fase, in virtù della

riduzione del numero di figli e della concentrazione delle loro nascite in un arco temporale ristretto rispetto al passato, tende a rappresentare la parte più consistente della vita della donna adulta. Si passa così dalla locuzione di “lavoro domestico”, indicante le attività svolte all’interno dell’abitazione al fine di garantire la riproduzione diretta e materiale dei membri della famiglia, a quella più vasta ed innovativa di “lavoro familiare”, che include “funzioni di tipo organizzativo, burocratico e gestionale richieste per alimentare i rapporti tra i componenti la famiglia e tra l’unità familiare e le altre istituzioni produttive e di servizio; rapporti dai quali dipende in misura crescente il ‘benessere’ degli individui” (Abburrà, 1989: 110). Similmente, al termine “lavoro extradomestico” subentra il termine “lavoro professionale” e si possono individuare altre categorie collegate alla tematica della doppia presenza, come, ad esempio, il termine di “lavoro di servizio” o quello di “lavoro dell’intelligenza”, dove, con il primo si fa riferimento al processo di espansione dei servizi che vede le donne protagoniste in qualità di utenti, di lavoratrici o volontarie, ed infine di responsabili del lavoro di mediazione tra i bisogni individuali e le risorse esterne; mentre il secondo tende a valorizzare le capacità di autoriflessione, di individuazione delle priorità e di decisione delle modalità di combinazione delle risorse disponibili (Beccalli, 1992). A distanza di circa trent’anni Elena Rosci reinterpretava il paradigma della doppia presenza e propone la figura della mamma acrobata “E” una donna che aspira a una vita nella quale ci sia posto per tanti ingredienti diversi: il lavoro, la maternità, l’amicizia, l’amore, gli interessi e i valori personali, i sogni per il futuro”. (Rosci, 2007). Negli stessi anni Lia Cigarini descrive le donne della propria generazione come le donne del doppio sì (Barbieri, 2008) sì alla maternità, sì al lavoro, senza voglia di rinunciare a nessuno dei due. Tuttavia, in Italia il lavoro familiare è ancora prerogativa delle donne. Queste dedicano un’ora in più al giorno alle attività familiari rispetto alle svedesi, perché i maschi vi dedicano ancora meno tempo. Sembra che in Italia non riescano ad affermarsi nuovi modelli di divisione familiare se entrambi i coniugi lavorano a tempo pieno.

1.3.5 I sostegni pubblici e familiari al lavoro di cura

Le donne italiane che lavorano riducono lievemente il tempo dedicato alle attività familiari, perché i loro partner non aumentano granché il loro contributo alle attività necessarie alla vita della famiglia (Saraceno 2003). Infatti, benché tra le giovani generazioni si rilevino significativi mutamenti, i maschi italiani sono ancora quelli che dedicano minor tempo al lavoro di cura in Europa (Romano 2007). La conciliazione è diventata un vero e proprio oggetto di

politiche pubbliche, in relazione al quale si sono generati diversi approcci e modelli di intervento (Jacquot, Ledoux e Palier 2010) che si traducono a livello operativo in programmi che si differenziano sia per la visione di conciliazione sottesa che per gli strumenti adottati. Gli strumenti utilizzati per concretizzare questi obiettivi sono i congedi, i servizi e la definizione di orari di lavoro amichevoli verso la famiglia (Saraceno, 2013). Naldini e Saraceno (2011) utilizzano i concetti di defamilizzazione e familismo sostenuto per fare vedere il diverso grado in cui i regimi di welfare perseguono lo scopo di ridefinire i rapporti di genere (Rizza, 2014). Per defamilizzazione si fa riferimento alla misura in cui i servizi sollevano, in particolare le donne, dal lavoro di cura dei familiari non autosufficienti favorendo la possibilità di non rinunciare alla carriera lavorativa mentre per familismo sostenuto si intende la presenza di congedi, indennità e trasferimenti economici che consentono di dedicarsi alla cura di un familiare salvaguardando il proprio posto di lavoro. L'analisi della combinazione di questi elementi consente di vedere (i) come vengono definite le responsabilità di famiglie e collettività rispetto alla cura; (ii) se e come gli specifici modi di allocare queste responsabilità facilitano incentivano o ostacolano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro; (iii) se e come le forme di defamilizzazione e familismo sostenuto favoriscono una riallocazione delle responsabilità di cura tra uomini e donne o se mantengono la tradizionale divisione dei ruoli.

Il congedo retribuito di maternità e genitorialità sono le principali forme di riconoscimento del tempo di cura. Tre aspetti sono importanti: la durata, la generosità dell'indennità e la possibilità di accedervi per i padri. Alcuni studi hanno provato che congedi lunghi e ben retribuiti possono avere un impatto sulle scelte di fecondità e sull'attaccamento al mercato del lavoro (Saraceno, 2013); tuttavia l'impatto è diverso a seconda della condizione professionale della madre. Brevi congedi «effettivi» tendono a non essere utilizzati dalle madri con un livello di istruzione basso (Esping -Andersen 2009); questo sembra avere un esito negativo sulla fecondità perché le donne che investono nel lavoro non ritengono adeguato il tempo riconosciuto loro per la cura. Per le madri con livelli di istruzione più bassi aumenta la probabilità di non rientro dopo la maternità. Va osservato che anche i congedi lunghi ben remunerati possono avere lo stesso effetto negativo sulla occupazione, soprattutto fra le persone poco qualificate in quanto, se non sostenuti da misure di accompagnamento e aggiornamento, possono produrre fenomeni di de-skilling (Saraceno, 2013). È noto che nel nostro Paese l'aiuto per la cura dei figli è dipendente dalle reti parentali, in particolare dalle nonne, che spesso vivono vicino ai figli e alle figlie. Ciò che fa la differenza tra le donne che continuano a lavorare dopo la nascita di un figlio e quelle che smettono è la possibilità di ricorrere regolarmente ai nonni,

mentre le differenze sia nell'uso degli asili nido sia soprattutto nell'aiuto del partner sono minime (Reyneri,2011). L'erogazione di servizi a favore della genitorialità si riferisce alla presenza di strutture pubbliche e private che coprono i bisogni educativi dei bambini tra gli 0 e i 6 anni.

Si è visto che intercorre una correlazione positiva tra la presenza di sistemi educativi e sostegno alla maternità e il livello di occupazione femminile (Espig Andersen 2000, Pissarides 2005) e il fatto di poter contare su servizi a sostegno della maternità permette alle donne di avere del tempo per lavorare fuori casa favorendo così la carriera professionale. Inoltre, servizi educativi sono un bacino di raccolta dell'occupazione femminile. Di conseguenza, erogare servizi per l'infanzia non solo favorisce la formazione di carriere professionali permettendo alla donna di non rinunciare al proprio lavoro ma crea posti di lavoro. Secondo un'indagine Istat del 2006 i problemi di conciliazione per le madri che possono usufruire delle reti di aiuto informale e che hanno orari e modalità più adatte alle esigenze delle lavoratrici sono minori. L'aiuto delle giovani nonne è però destinato a esaurirsi perché un numero sempre più crescente di donne ultra-cinquantenni sarà ancora al lavoro quando le loro figlie diverranno madri. Inoltre, su queste donne peserà sempre più il compito di assistere genitori o parenti ultra-ottantenni. I servizi di cura e assistenza per gli anziani non autosufficienti sono abbondantemente al di sotto delle necessità in quanto si stima che la percentuale di ultra-settantacinquenni residenti in casa di riposo non raggiunga il 3% e non presenti alcun segnale di aumento, anche perché negli ultimi quindici anni si è diffusa una particolare forma di assistenza domiciliare privata⁷ (Reyneri,2010).

Le analisi comparative mettono in luce l'importanza della disponibilità di servizi di childcare e di congedi parentali per l'occupazione delle donne (Del Boca, Pasqua e Pronzato 2008; Saraceno 2003; Plantenga e Remery 2005; Oecd 2003). Per quanto concerne la durata del congedo di maternità l'Italia risulta abbastanza generosa: il congedo di base è tra i più lunghi e copre l'80% della retribuzione ma il congedo facoltativo è tra i più brevi e copre solo il 30% (contro il 42% della Francia e oltre il 50% dei paesi scandinavi). Se si pesa la durata del congedo parentale per il livello di sussidio, si ottiene il "congedo effettivo", un indice dell'importanza del

⁷ Quando si parla di assistenza privata si fa riferimento alle donne immigrate che lavorano come "badanti". Si è stimato che quasi un anziano fragile su dieci sia assistito a domicilio da una persona (di regola una donna) immigrata in Italia per lo più da un paese dell'Europa orientale o dall'America Latina. Gran parte di costoro, anche qualora in possesso di adeguato permesso di soggiorno, non sono registrate presso gli istituti previdenziali e comunque quasi mai il loro orario di lavoro corrisponde a quello previsto dai contratti di lavoro. Se si considerano anche le altre centinaia di migliaia di immigrate che lavorano presso le famiglie italiane, ancor più frequentemente senza contratto di lavoro e quindi a costi ridotti, risulta che la recente forte immigrazione femminile ha dato un importante contributo all'aumento della partecipazione al lavoro delle donne italiane, in particolare di quelle istruite e di ceto medio-alto per ovvie ragioni economiche.

congedo nella vita lavorativa, che pone l'Italia tra i paesi europei meno amichevoli verso le madri lavoratrici (Plantenga e Remery 2005). Inoltre, occorre ricordare che le numerose lavoratrici autonome e le collaboratrici solo recentemente hanno acquisito il diritto al congedo obbligatorio, ma non a quello facoltativo. In pratica non usufruiscono del congedo facoltativo il 19% delle madri nelle regioni settentrionali e ben il 40% in quelle meridionali (Istat 2005). Va inoltre detto un congedo obbligatorio per maternità eccessivamente lungo può avere un effetto negativo sulla partecipazione al lavoro, perché deteriora le competenze professionali e riduce l'attaccamento al lavoro. Infine sono pochi padri (l'8%, quasi tutti nel pubblico impiego) che utilizzano il congedo, e se lo fanno lo fanno per brevi (Istat 2005). Stando agli ultimi dati disponibili sui servizi per l'infanzia, in Italia il 29% dei bambini al di sotto dei 3 anni usufruisce dei Servizi all'Infanzia, una cifra di molto inferiore alla percentuale dei bambini iscritti alla Scuola dell'Infanzia (il 98% dei bambini tra i 3 e i 5 anni). Solo il 6% dei bambini tra i 6 e gli 11 anni è iscritto a servizi di pre e dopo scuola, in parte a causa di finanziamenti ridotti (ISTAT-2011). La proporzione di bambini sotto i 3 anni nei servizi è particolarmente elevata in Belgio, Danimarca, Svezia e Francia. Tuttavia, esistono importanti differenze all'interno dei paesi nelle caratteristiche delle famiglie che vi fanno ricorso (cfr. Lewis 2009a), in termini sia di classe sociale sia di etnia di appartenenza. Un altro aspetto importante delle politiche di conciliazione è la dimensione relativa alla cura degli anziani non autosufficienti. Nel corso degli ultimi vent'anni è cresciuto il numero di anziani che necessitano di long-term care. Ciò è determinato dai cambiamenti demografici e dall'innalzamento dell'indice di dipendenza strutturale. I cambiamenti in corso determinano una riorganizzazione delle attività di cura: la domanda di cura non può più essere soddisfatta solo dalla famiglia ma dev'essere affiancata o sostituita dal ricorso a servizi domiciliari. Questo fatto determina la crescita delle lavoratrici di cura che a causa della scarsa copertura dei servizi long term care da parte del welfare pubblico si traduce in ampio ricorso a operatrici immigrate nell'ambito di un mercato privato che fa largo ricorso ai rapporti di impiego irregolari. (Colombo, 2009). Data la scarsità delle informazioni disponibili è difficile ricostruire il quadro comparativo della disponibilità e utilizzo dei servizi per gli anziani non autosufficienti rispetto ai servizi per l'infanzia. Norvegia, Danimarca, Olanda, Svezia e Austria, offrono un livello elevato di servizi sia di tipo residenziale sia domiciliare, sostenuto da un approccio di stampo universalistico. La principale soluzione nel sostegno alle cure degli anziani è in questi paesi la defamilizzazione della cura attraverso l'intervento pubblico. Un'assicurazione analoga è stata introdotta in Germania negli anni '90 e più recentemente (2002) anche in Francia, provocando indirettamente un aumento nell'offerta di servizi da parte

sia del terzo settore sia del mercato. La combinazione di obiettivi di sostegno ai bisogni di cura e di creazione di un mercato dei servizi si può riscontrare anche nei più recenti sviluppi in Spagna e in Portogallo, che da questo punto di vista si differenziano in misura crescente dall'Italia con cui fino a pochi anni fa condividevano l'approccio in questo settore, basato su un'erogazione monetaria senza vincoli d'uso e destinata solo alla non autosufficienza totale.

1.3.6 La segregazione occupazionale

Accanto all'aumento del tasso di occupazione femminile, tuttavia, va segnalata la persistente segregazione delle donne italiane nel mercato del lavoro. La segregazione può essere di due tipi: (i) quella orizzontale misura il grado di concentrazione in professioni e settori differenti senza valutarne la desiderabilità e riguarda sia i settori economici sia le occupazioni; (ii) quella verticale misura la concentrazione di uomini e donne nei livelli gerarchici di una professione, questa è difficilmente analizzabile a causa della mancanza di disponibilità dei dati. I paesi considerati all'avanguardia per la presenza di donne nel mdl, come il Regno Unito e i paesi scandinavi, presentano livelli di segregazione orizzontali maggiori rispetto a Grecia e Italia dove l'occupazione femminile è notoriamente più bassa. Il *trade off* tra occupazione e segregazione è chiaro se si analizza il rapporto tra tasso di occupazione femminile e indice di dissomiglianza⁸: alla fine degli anni Novanta Svezia, Danimarca, Finlandia mostravano i valori più alti dell'indice di segregazione mentre quelli più bassi si ritrovano nei paesi a più bassa occupazione femminile, come Grecia e Italia (Oecd 2002, Reyneri 2005). Anche all'inizio del nuovo secolo l'Italia è il paese EU15 con la più bassa segregazione settoriale e occupazionale delle donne (tabella 8). La bassa segregazione in relazione alla scarsa occupazione femminile in Italia è data dallo mancato sviluppo di settori a prevalente presenza femminile, da una minor diffusione del part time, dalla bassa natalità e dal più elevato livello istruzione delle donne occupate, visto che in tutti i paesi la segregazione per genere è più alta per le persone meno istruite e per quelle con figli (Oecd 2002). In Svezia, ad esempio, il tasso di occupazione femminile è molto elevato ma lo è anche quello di segregazione perché le donne si concentrano nei settori pubblici dove possono lavorare part-time o assentarsi per la cura dei figli. La scarsa natalità e l'esclusione dal lavoro delle donne poco istruite ci aiutano a spiegare perché in Italia la segregazione occupazionale rimane

⁸ Proporzioni di maschi e di femmine che dovrebbe cambiare settore o occupazione perché vi sia uguale distribuzione per genere in ogni settore od occupazione.

relativamente bassa nonostante sia in aumento l'occupazione femminile. Questo non toglie che la caratterizzazione di genere nei posti di lavoro sia rilevante anche in Italia.

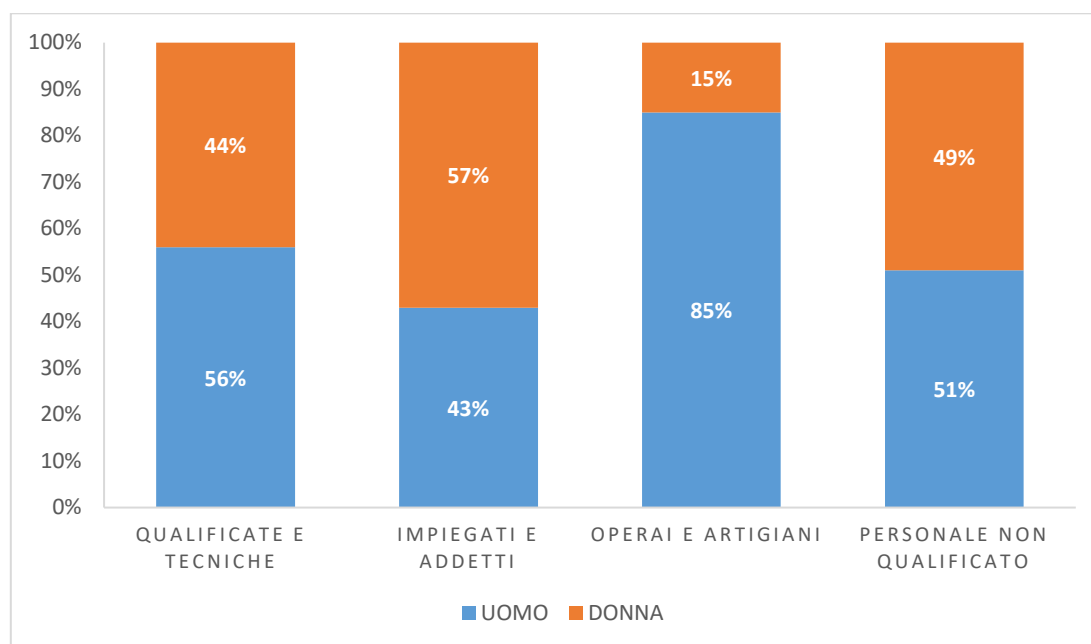


Fig 1.10: Professioni per genere in Italia. Anni 2004-2012 Dati Istat

La segregazione verticale indica la presenza di un limite (fenomeno noto in letteratura come “glass ceiling”) che ostacola le donne nella crescita professionale e nell’avanzamento verso posizioni di maggiore responsabilità (Reyneri, 1996). Una barriera invisibile che tiene le donne lontane dai vertici organizzativi e che spesso è il risultato di sottili meccanismi di discriminazione e processi di auto- esclusione. In Italia, ma anche nei paesi sviluppati, donne e uomini con lo stesso livello di istruzione occupano posizioni lavorative diverse per livello di qualificazione professionale (OECD 2002). I dati italiani sono in linea con quelli europei: le donne che ricoprono ruoli manageriali erano il 5,7% contro il 14,2% degli uomini a fronte di una media EU15 pari a 12% per le donne e 23,9% per gli uomini trovare dati aggiornati. Alcuni studi (Sala, 2003) trovano che sia più difficile per le donne fare carriera piuttosto che entrare nel mercato del lavoro. Secondo Reyneri questo fenomeno può essere ricondotto a due motivi: (i) fare carriera richiedere alti investimenti di tempo (orari senza limite, impegni senza preavviso, ecc.) e di disponibilità (in particolare alla mobilità geografica) che mal si conciliano con il modello della doppia presenza; (ii) le donne hanno maggiori difficoltà ad entrare nelle reti informali. Non tanto perché sono meno efficaci nell’instaurare relazioni personali a fini strumentali, ma perché

sono le ultime arrivate. Si trovano perciò a dover essere valutate da superiori uomini, “che anche tendono a seguire criteri di “affinità elettive” in scelte che implicano spesso elementi non valutabili, come la fiducia” (Reyneri,2012). Secondo Albertini (2011, p. 360) «Il superamento del soffitto di cristallo, quindi, rimane ancora un obiettivo lontano per le donne italiane, molto più lontano di quanto non sia per le colleghe europee». Inoltre, anche quando le donne occupano le stesse posizioni degli uomini, permane un differenziale salariale in base al genere. L’asimmetria salariale tra donne e uomini ha suscitato ampia attenzione all’interno del dibattito sociale ed economico. Per poter analizzare questo fenomeno è importante capire come si misura e come viene definito. La definizione attualmente più diffusasi riferisce al *gender pay gap* come al differenziale medio nel salario orario lordo di donne e uomini. Secondo le rilevazioni Eurostat l’Italia risulta agli ultimi posti tra i paesi europei per quanto riguarda le differenze di retribuzione tra uomini e donne. In un dato relativo al 2005 l’Italia figura al quint’ultimo posto sui 27 paesi dell’Unione Europea, che raggiunge un valore medio del 15%, mentre i paesi con i maggiori divari a sfavore delle donne (Germania, Gran Bretagna, Finlandia e un paio di paesi dell’Est) superano il 20%. Questa posizione si deve a un effetto di composizione dell’occupazione. Infatti, il differenziale retributivo di genere è basso non solo in Italia, ma in tutti i paesi con una scarsa occupazione femminile, perché in questi paesi tra le donne occupate relativamente poche sono quelle poco retribuite perché poco occupate. Invece, nei paesi ad alta occupazione femminile anche un’elevata proporzione di donne poco istruite sono occupate e quindi il *gender pay gap* tende a essere più ampio, a parità di altre condizioni (Oecd 2002). La recente crescita dell’occupazione femminile in Italia ha ridotto il gender gap che contraddistingue l’inserimento delle donne nel mercato del lavoro e nel nostro Paese le differenze retributive fra uomini e donne sono più basse rispetto ad altri paesi europei (Davies e Pierre, 2005; Plantenga e Remery, 2006) ma l’indicatore utilizzato per effettuare l’analisi comparativa non considera: (i) il basso tasso di occupazione femminile che contraddistingue l’Italia, (ii) il livello di istruzione particolarmente elevato delle donne italiane occupate (iii) e i regimi orari su base mensile o annua (Villa, 2006). Studi più recenti dimostrano, tramite la correzione dell’indicatore, che l’incidenza nel nostro Paese della disegualianza nelle retribuzioni fra uomini e donne aumenta (Villa, 2006)⁹. Il differenziale retributivo è aumentato

⁹ Il differenziale salariale fra uomini e donne calcolato con un indicatore “aggiustato” varia a seconda dei fattori che di volta si prendono in considerazione, tuttavia in tutti i casi esso risulta maggiore rispetto a quello misurato con l’indicatore “grezzo”. È stato mostrato ad esempio che esso, se tenute in considerazione le caratteristiche individuali, risulta essere pari al 16%, il che significa che in media le donne italiane occupate ricevono una retribuzione inferiore del 16% rispetto alla media degli uomini [Olivetti e Pentrogolo, 2008]

verso la fine degli anni '80, con un'accelerazione a metà anni '90 in concomitanza con la flessibilizzazione del mercato del lavoro e dell'aumento dell'occupazione atipica, che ha riguardato, in primis, le giovani donne (Brandolini et al., 2001).

1.4 Il lavoro femminile nella teoria economica e sociologica

La presenza crescente delle donne nel mercato del lavorativo ha reso necessaria la costruzione di modelli teorici utili a spiegarne i profili partecipativi. Cercheremo in questa sede di ricostruire questi modelli partendo dagli approcci economici, spiegando poi le teorie sulla segmentazione del mercato del lavoro per finire con l'approccio micro-individuale e quello macro-istituzionale.

1.4.1 Gli approcci economici

Secondo la teoria neoclassica, il lavoro è considerato (al pari di ogni altra merce) oggetto di scambio in funzione di un prezzo, il salario, che rappresenta il punto di equilibrio raggiunto tra domanda ed offerta. Questo approccio differenzia il lavoro femminile da quello maschile secondo i differenziali di produttività, in base ai quali le donne verrebbero discriminate nel mondo del lavoro, sia in termini salariali che in termini di opportunità di impiego. L'analisi di una variabile fondamentale per l'economia è quella di capitale umano. Questo è dato dall'insieme di competenze, conoscenze, abilità professionali e relazionali possedute dall'individuo, acquisite non solo mediante l'istruzione scolastica, ma anche attraverso un lungo apprendimento o esperienza sul posto di lavoro e quindi non facilmente sostituibili in quanto intrinsecamente elaborate dal soggetto che le ha acquisite. -Il primo degli economisti classici ad introdurre il concetto di capitale umano fu Adam Smith, che nell'opera "La Ricchezza delle Nazioni" propose l'analogia tra uomini e macchine produttrici. Il concetto espresso da Smith fu successivamente considerato da altri teorici tra cui Bentham e Mill, fino al contributo fondamentale di Marshall (1879). Sebbene il concetto di capitale umano sia stato presentato da vari autori come W.Petty (1676), R.Cantillon (1755), A.Marshall (1879), I.Fisher (1906), J.M.Clark (1923), esso non fu mai sviluppato all'interno di una solida struttura teorica, almeno fino alla metà del '900 grazie ai contributi innovativi degli economisti della scuola di Chicaco: Jacob Mincer (1958), Theodore Schultz (1960) e Gary Becker (1975). Ci concentriamo qui

solamente sulla teorizzazione fatta da Becker. Gary Becker formula una sua teoria del capitale umano¹⁰ dove l'istruzione è uno degli strumenti più efficace per l'incremento della produttività individuale. L'idea centrale del modello di Becker consiste nel fatto che l'istruzione (i) aumenta le conoscenze e le capacità individuali e rende le persone più produttive. Il capitale umano (c) è quindi rappresentato dagli anni di istruzione. In un mercato del lavoro perfettamente concorrenziale il salario rispecchia la produttività degli individui. Conseguentemente gli individui tenderanno ad acquisire un maggiore livello di istruzione perché questo consentirà di avere livelli salariali più alti che permetteranno maggior consumo e quindi maggiore utilità.

Se dovessimo applicare concretamente questi modelli interpretativi allo studio del lavoro femminile, la conclusione sarebbe la seguente: per le donne l'investimento in capitale umano è meno vantaggioso rispetto alla controparte maschile in quanto, trascorrendo esse un periodo più breve ed intermittente sul mercato del lavoro (a causa delle responsabilità familiari) si troverebbero con minor tempo a disposizione per trarne i frutti desiderati e recuperare così i costi dell'investimento in formazione. Più precisamente, la frammentarietà e la durata del corso di vita lavorativa femminile concorrono a deprezzare il capitale umano accumulato causando una riduzione della produttività e del salario. Una spiegazione alternativa potrebbe essere che le donne decidano di acquisire meno capitale umano perché preferiscono un'attività meno impegnativa sia in termini di tempo che di denaro, in forza del carico familiare che le costringe a abituali interruzioni ed assenze. Non è razionale dunque, per una donna, investire in capitale umano sapendo che parte di esso verrà perso perché adoperato in lavori dequalificati e insufficientemente retribuiti (Abburrà, 1989). Il meccanismo originante la diversa collocazione occupazionale della donna è dato da una circolarità che ha dato adito a forti critiche in quanto "spiega l'esito sul mercato del lavoro in base ad un passato investimento in capitale umano e l'investimento in capitale umano in base al futuro esito sul mercato del lavoro" (Bernardi, 1999) senza riuscire ad individuare il fattore determinante. Contemporaneamente quest'analisi non tiene conto dell'influenza che le risorse del partner esercitano sulle decisioni femminili e quindi sul nucleo familiare nel suo complesso.

La teoria della *New Home Economics*, è l'estensione della teoria del capitale umano di Becker (1964) ed ha la famiglia come centro di analisi. L'innovazione di quest'approccio sta nel

¹⁰ Il concetto di capitale umano indica l'insieme delle conoscenze e delle capacità produttive acquisite da un individuo attraverso l'istruzione, la formazione e l'esperienza lavorativa. Tali capacità e conoscenze influenzano non solo la sua realizzazione economica e sociale (ad esempio determinano la sua produttività e quindi il suo valore nel mercato del lavoro) ma hanno un impatto sulla società in cui egli fa parte (il capitale umano ha tipiche delle esternalità positive).

considerare la famiglia come unità produttiva e non più come unità di consumo. In questo modo il lavoro domestico viene riconosciuto e portato al centro dell'analisi e la famiglia diventa una piccola impresa che punta alla massimizzazione della funzione di utilità familiare attraverso l'allocazione ottimale delle proprie risorse. Becker ritiene che la produttività domestica degli uomini è inferiore a quella delle donne, viceversa la produttività di mercato degli uomini è superiore a quella delle donne, di conseguenza vi è una specializzazione dei ruoli, dove l'uomo che si occupa delle attività produttive mentre la donna delle attività riproduttive. In questo modo Becker dimostra come il modello del *male breadwinner*¹¹ sia il risultato di un processo razionale di massimizzazione della funzione di utilità familiare. Come si spiega però il vantaggio competitivo degli uomini nel mercato del lavoro? Gli uomini generalmente dispongono di più capitale umano, non interrompono la carriera a causa della nascita di un figlio e sono socializzati alla partecipazione al mercato del lavoro. Queste motivazioni sembrano non essere più valide negli ultimi anni, tuttavia (secondo questa teoria) anche nel caso in cui la produttività marginale nel mercato del lavoro sia uguale per i due coniugi, la divisione del lavoro si risolverebbe con una specializzazione degli uomini nel mercato e una specializzazione delle donne nel lavoro domestico perché le donne hanno una produttività domestica superiore agli uomini. Questa affermazione viene giustificata con ragioni biologiche legate alla peculiarità femminile della maternità. Inoltre i processi di socializzazione primaria rafforzano la predisposizione della donna verso le attività di cura. Questa prospettiva sembra avere molti punti in comune con gli approcci funzionalisti di stampo sociologico che vedono le loro origini in Durkheim e sviluppati successivamente da Parsons (Parsons e Bales 1974). La *new home economics*, quindi, prende in considerazione gli elementi culturali ma questi rimangono nella categoria delle precondizioni dalle quali si sviluppano i fattori che entrano direttamente nelle scelte matrimoniali ed economiche dei coniugi. Una volta che il matrimonio è costituito la teoria non ha spazio per le norme culturali di divisione dei ruoli nella famiglia o per le preferenze individuali. Questa teoria funziona molto bene per spiegare il modello *male breadwinner* e la specializzazione dei ruoli ed è stata molto utilizzata in diversi lavori di ricerca (Bernardi 1999; Bernasco 1994; Blossfeld e Drobnic 2001). I contributi proposti dagli economisti neoclassici non sono stati esenti da critiche perché loro impostazione teorica non riesce a dar conto dei nuovi equilibri emersi con l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'aumento delle coppie dove entrambi i coniugi sono occupati, oltre che gli elevati tassi di omogamia tra i coniugi, sono

¹¹ Questo, nei primi decenni del dopo guerra, era il modello più diffuso di divisione del lavoro all'interno della famiglia.

elementi difficilmente conciliabili con la teoria di Becker. In particolare sono stati messi in discussione alcuni assunti del modello che non permettono di descrivere i comportamenti delle nuove famiglie; i principali sono a) l'unitarietà della funzione di utilità e b) la simmetria tra i coniugi. Le critiche a questo modello vengono mosse rispetto all'assunto che esista un'unica funzione di utilità familiare e che i componenti della famiglia prendano le decisioni in modo altruistico (Chiappori 1988). Per gli autori è difficile accettare uno sdoppiamento della natura dell'individuo che è strettamente opportunistica ed egoista sul mercato, mentre è altruistica in famiglia (England 1993). Questa visione viene condivisa anche dall'economia dei costi di transazione applicata alla famiglia (Pollak 1985); dalla prospettiva della negoziazione (Gershuny et al. 2005) e dal modello della dipendenza coniugale (marital dependency model) (Sørensen e McLanahan 1987). Tutte queste teorie supportano l'ipotesi che ciascun coniuge cerchi di massimizzare la propria funzione di utilità e che i ruoli familiari siano il risultato di una contrattazione nella quale i coniugi possono mettere in gioco risorse che hanno un'origine esterna alla famiglia. Il lavoro familiare è un onere e i coniugi cercano di diminuire il tempo che devono dedicare a queste attività. Così le donne maggiormente istruite e con una posizione abbastanza forte nel mercato del lavoro riescono a contrattare un ruolo marginale nelle attività domestiche, comprando queste attività sul mercato per poter continuare la propria carriera lavorativa. L'esito è un indebolimento della specializzazione di genere e la partecipazione di entrambi i coniugi al lavoro domestico ed extra-domestico. Queste teorie hanno il merito di offrire un'interpretazione teorica dell'incremento delle famiglie dual-earner ma non riescono a spiegare alcuni elementi: per esempio, nei casi in cui la donna abbia maggiori risorse rispetto al marito, quest'ultimo non aumenta il tempo dedicato alle attività domestiche (Brines 1994). In maniera analoga la probabilità delle donne di uscire dal mercato del lavoro in corrispondenza di un evento familiare non si riduce anche se il capitale umano della donna è superiore a quello del marito (Lucchini et al. 2007). Per tornare all'esempio precedente, se consideriamo i risultati delle più recenti ricerche empiriche sulla divisione del lavoro tra i partner (Grunow et al. 2012), la situazione più probabile è quella in cui entrambi i coniugi partecipano a tempo pieno nel mercato del lavoro, ma il lavoro domestico rimarrà principalmente a carico della donna. Entrambi gli approcci economici finora descritti condividono l'esistenza di una simmetria tra uomo e donna, sia per quanto riguarda i rapporti all'interno della famiglia, sia per quanto concerne l'offerta di lavoro nel mercato. Questa simmetria non resiste alla prova dei fatti ed è su questo punto che si sono concentrati i contributi degli approcci sociologici. Per interpretare i modelli familiari di divisione del lavoro all'interno delle famiglie è necessario allargare il campo

d'indagine e puntare lo sguardo sia verso l'esterno, ovvero verso i vincoli e al contesto all'interno della quale sono prese le decisioni, sia verso l'interno, ovvero alle preferenze degli attori sociali. I fattori istituzionali e culturali, infatti, impediscono questa presunta simmetria tra uomini e donne, sia nel mercato del lavoro, sia nella divisione dei ruoli all'interno della famiglia, e contribuiscono a formare le preferenze degli attori sociali che tendono così a divergere a seconda del genere.

1.4.2 Le teorie sulla segmentazione del mercato del lavoro

I limiti delle teorie di matrice neoclassica hanno facilitato l'affermarsi delle teorie sulla segmentazione del mercato del lavoro che concentrano l'analisi sulle caratteristiche strutturali della domanda di lavoro e sulle sue differenziazioni interne, cogliendo l'importanza del ruolo delle organizzazioni produttive e sindacali nell'incoraggiare l'avanzamento di carriera delle persone occupate e nel definire una retribuzione adeguata. *L'approccio dualista* proposto da Piore e Doeringer nel 1971 è uno dei più noti. I due autori criticano l'assunto dell'uniformità ed omogeneità del mercato del lavoro, dimostrando come in esso coesistano due grandi insiemi che hanno proprietà e logiche di funzionamento distinte, nonché rigide barriere che ne ostacolano la comunicazione e la mobilità. Da un lato c'è un mercato del lavoro «centrale» composto dalle grandi imprese caratterizzato da occupazioni ben retribuite, stabilità contrattuale, possibilità di carriera e alti livelli di protezione. Il personale impiegato è caratterizzato dalla continuità del lavoro e le modalità di accesso sono condizionate, oltre che da competenze e capacità individuali, da caratteristiche ascritte quali il sesso, la razza e l'età. Attorno al nucleo centrale troviamo un mercato «periferico» nel quale sono presenti bassi salari, alta vulnerabilità occupazionale e scarse possibilità di mobilità sociale. Ed è qui, inserite nelle attività meno retribuite, più incerte e più povere di opportunità che ritroviamo le donne assieme alle altre fasce deboli del mercato. “Le donne verrebbero discriminate proprio in quanto donne, sfruttando lo stereotipo che assegna loro altre priorità rispetto all'occupazione, e solo dopo diventerebbero meno affidabili, più instabili e disaffezionate” (Aburrà, 1989: 49). L'approccio dualistico insiste sulla tesi che siano i fattori di natura istituzionale a determinare la disegualianza dei redditi e delle opportunità di lavoro. Questi fattori sono: il sistema delle norme che regola il mercato, le organizzazioni sindacali, le tendenze ed i comportamenti delle imprese. La difformità di atteggiamenti e propensioni da parte dei lavoratori viene ricondotta pertanto a fattori esogeni

rispetto al mercato del lavoro, più precisamente concernenti il sistema sociale (in particolare: i processi di distinzione dei ruoli familiari, i processi di socializzazione ed istruzione, le attitudini derivanti da culture non industriali), o ancora al comportamento della domanda di lavoro che contribuirebbe a creare differenze, in termini di affezione/disaffezione al lavoro, discriminando nel momento dell'assegnazione dei posti e delle mansioni sulla base di stereotipi prodotti in ambito sociale. Un altro limite di queste spiegazioni è riscontrabile nella mancata attenzione al legame tra le modalità di partecipazione attiva al sistema economico-produttivo e la definizione dei ruoli nella sfera familiare e sociale: le due sfere "sono viste separatamente, come rette e strutturate da logiche autonome, i cui riflessi reciproci si manifesterebbero solo in forma di atteggiamenti soggettivi o stereotipi 'culturali' e non come connessioni strutturali, espressione di faticosi adattamenti necessari al funzionamento del sistema socio-economico in essere" (Aburrà, 1989). La teoria della competizione, detta *job competition* e conosciuta anche come modello dell'assegnazione dei posti di lavoro (Thurow, 1975) afferma che esistono differenze nella produttività, nelle capacità e nell'esperienza tra i lavoratori (ad esempio, il disoccupato è meno produttivo e perciò ha meno possibilità di trovare un'occupazione). Queste differenze portano il datore di lavoro a scegliere e ad investire su quegli individui che presentano minori problematiche nell'inserimento e nella permanenza in una determinata posizione lavorativa. Secondo il modello della *job competition* la produttività e il reddito individuale non dipendono dallo stock di capitale umano posseduto ma dalle caratteristiche della posizione lavorativa ricoperta. È il contesto lavorativo a determinare la retribuzione, e un alto livello di istruzione denota il potenziale individuale ma non la produttività. Sono i costi della formazione a carico del datore di lavoro a influenzare la selezione ed orientare la domanda per la quale la massimizzazione dell'efficienza presuppone una minimizzazione delle spese di formazione e di addestramento dei soggetti inseriti nelle differenti posizioni occupazionali, in presenza di una rigida struttura delle retribuzioni. La scelta degli offerenti avviene in base alle caratteristiche del gruppo di appartenenza (sesso, livello di istruzione, età.) non essendo possibile una misurazione delle caratteristiche personali di ogni singolo individuo. Ed è qui che trova fondamento il meccanismo della discriminazione statistica che "si manifesta tutte le volte che un individuo è giudicato in base alle caratteristiche medie del gruppo, o dei gruppi, a cui appartiene piuttosto che in base alle sue caratteristiche personali" (Thurow, 1982).

Riassumendo, queste teorie ci permettono di capire le disuguaglianze di genere ed i meccanismi di esclusione femminile operanti sul mercato del lavoro, malgrado non ci sia un interesse specifico nell'individuare le motivazioni che stanno alla base di questi fenomeni.

Inoltre non colgono “le ragioni strutturali della differente collocazione gerarchica dei principi che presiedono alla distribuzione del tempo di lavoro (per il mercato e non) degli uomini e delle donne ed il nesso di reciproca ‘determinazione’ che lega i modelli maschile e femminile di partecipazione alle attività retribuite” (Abburrà, 1989: 56) analizzate invece dalla corrente sociologica femminista. Le donne si contraddistinguerebbero dunque per una durata media della partecipazione al mercato del lavoro inferiore e per una superiore discontinuità di presenza rispetto al lavoratore maschio. Queste caratteristiche rendono le donne sconvenienti economicamente per l’impresa. In effetti, nel modello della job competition è l’aumento della durata dell’occupazione a permettere l’assorbimento degli oneri derivanti dal processo formativo, che prende avvio a seguito dell’assunzione. Se gli anni dai venticinque ai quaranta sono gli anni durante i quali viene acquisita la maggior parte delle competenze, il deficit della donna può essere molto forte perché in questi anni è molto probabile che le donne passino parte del loro tempo ad occuparsi dei bambini piccoli. Le teorie della segmentazione evidenziano come le donne presentino “una serie di rigidità sul mercato del lavoro rispetto agli uomini che le rendono più costose o meno produttive” (Altieri, 1993:37).

Se la crescita della partecipazione femminile che si è registrata in Italia a partire dagli anni '70 ha alimentato le speranze di un superamento delle disparità di genere nell’accesso al mercato del lavoro, i dati più recenti dimostrano che le opportunità tra i generi sono ancora ineguali e che in alcuni ambienti si riducono più molto più lentamente di quanto ci si aspettasse, dimostrando che il processo di riequilibrio di genere nel mercato del lavoro è difficoltoso, soprattutto in quei contesti laddove la divisione dei ruoli è particolarmente resistente e dove le difficoltà del mercato del lavoro e l’inadeguatezza del welfare non favoriscono il superamento di profonde asimmetrie (Altieri, 2003; Bianco, 1997; Saraceno, 2003 e 2005; Sabbadini, 2004; Del Boca, 2005). In un mercato del lavoro frammentato e insicuro (Beck, 2000; Gallino, 2000, Accornero, 2006), le disuguaglianze connesse alle forme di instabilità e irregolarità del lavoro si tessono con quelle territoriali e di genere (Gallino 2000; Schizzerotto 2002).

Dove le difficoltà socio-economiche sono più diffuse, le donne sono le più colpite: è il caso del Mezzogiorno in cui risulta fortemente indebolita perfino l’efficacia dell’istruzione, che finora aveva consentito di migliorare le opportunità di inserimento lavorativo delle donne. Negli ultimi anni i tassi di occupazione femminile nelle regioni meridionali sono diminuiti in corrispondenza di tutti i livelli di istruzione.

L'impegno della donna nel mondo del lavoro è spesso delineato come una sovrapposizione di ruoli tra loro incompatibili. Ciò nonostante, da un panorama totalmente dominato dal modello della casalinga a tempo pieno si è progressivamente imposta la questione della doppia presenza. La visione dualistica del mercato del lavoro italiano enfatizza il ruolo accessorio della donna che lavora. La bassa disponibilità di servizi sociali si traduce in doppi carichi di lavoro per la maggior parte delle donne e diventa un elemento di rigidità non solo dell'offerta sul mercato del lavoro ma anche rispetto alla disponibilità sul luogo di lavoro (Furnari, Pugliese e Mottura, 1978). L'offerta di lavoro femminile sembra condizionata dalle medesime modalità di ripartizione del lavoro all'interno del nucleo familiare. La famiglia, riprendendo Del Boca (1979:29) "esplica cioè rispetto al mercato del lavoro una funzione di 'filtro', differenziando qualitativamente l'offerta di forza lavoro secondo diverse modalità nelle varie fasi della vita lavorativa dei propri componenti". Questi fattori porteranno molte delle donne in passato espulse dal mondo del lavoro in ragione di una domanda troppo selettiva ad essere riassorbite, in un secondo momento, in occupazioni marginali alimentando così il mercato del lavoro secondario composto da piccole imprese, dal lavoro decentrato e dal lavoro a domicilio e irregolare. Una maggiore flessibilità di contenuto, di luogo e di durata dell'attività conviene dunque alle donne sposate e con figli che voglio integrare il reddito familiare ma che non riescono ad ancorarsi ad un lavoro fisso (Vinci, 2002). Quello che ne discende è un mercato del lavoro spaccato a metà dove da una parte ritroviamo il lavoro retribuito in cui i principali occupati sono gli uomini mentre dall'altra ci si trova di fronte ad una situazione di lavoro periferico, sommerso, informale in cui la figura femminile fa da padrona. Le chiavi di lettura del lavoro femminile sono principalmente due: una individua nell'eccessiva discontinuità di presenza delle donne le motivazioni della riduzione della forza lavoro femminile, l'altra sostiene al contrario, la natura debole e marginale del lavoro femminile sfruttato, più che altro, in settori in cui le caratteristiche femminili (discontinuità di presenza, scarso attaccamento al lavoro, limitata disponibilità in termini di orario) vengono trasformate in fattori di flessibilità, nel senso di una maggiore apertura verso condizioni di minor sicurezza e continuità dell'occupazione, nonché verso minori livelli retributivi (Reyneri, 1996). Alla luce delle caratteristiche sinora descritte il ricorso alla forza lavoro femminile risulta essere più conveniente rispetto all'impiego della forza lavoro maschile per poter sviluppare un mercato ad economia periferica. L'analisi delle peculiarità del mercato del lavoro periferico (lavoro a domicilio, piccola impresa) seguirà ad essere dominante nel dibattito e nell'analisi del lavoro femminile, riconoscendo nei vincoli e nelle responsabilità familiari i fattori che influenzano le scelte lavorative femminili. Ciò nonostante, solo verso la fine degli anni '70 verrà perfezionato il

concetto di “doppia presenza” (Balbo, 1978) capace di valorizzare e analizzare la presenza delle donne nel mercato del lavoro.

1.4.3 La prospettiva sociologica

Sono due i filoni prevalenti in sociologia in riferimento ai profili partecipativi femminili nel mercato del lavoro: quello individualista e quello istituzionale. Nel filone individualista ritroviamo la teoria delle preferenze elaborata dalla sociologa britannica Chatherine Hakim, che è stata la prima a focalizzarsi sulle scelte e sugli obiettivi di vita delle donne. Secondo Hakim, nel corso del XX secolo si sono sviluppate le condizioni affinché le donne possano compiere liberamente le scelte sulla propria vita familiare e lavorativa. Sebbene questa teoria sia controversa e criticata da più parti sul piano sia concettuale in quanto dà implicitamente per scontato che gli uomini abbiano un unico tipo di preferenze (Saraceno, 2011), sia su quello metodologico (Crompton e Lyonette, 2007) - perché ritenuta eccessivamente semplificante della complessità della questione - ha il merito di porre l'attenzione su aspetti e dimensioni di grande rilevanza e ancora inadeguatamente esplorati. Hakim rivaluta il concetto di scelta personale, che diventa l'elemento determinante i comportamenti femminili nelle società contemporanee, società all'interno delle quali le donne si trovano ad avere un ampio ventaglio di possibilità, in precedenza non disponibili che derivano da una serie di cambiamenti sociali sviluppatasi a partire dagli anni '60.

L'autrice identifica cinque cambiamenti che nel corso del '900 hanno contribuito a trasformare le opportunità delle donne nella scelta del proprio stile di vita e di lavoro:

1. La rivoluzione della contraccezione che dal 1965 ha regalato alle donne la possibilità di controllare la propria fertilità;
2. le leggi sulle pari opportunità e sulla discriminazione sessuale;
3. l'ampliarsi del lavoro impiegatizio e delle occupazioni terziarie
4. il moltiplicarsi di opportunità lavorative che lasciano spazio anche agli interessi personali;
5. la crescita dell'importanza degli atteggiamenti, dei valori e delle preferenze individuali.

Attraverso queste rivoluzioni, la donna è emancipata dai ruoli tradizionali e libera di scegliere secondo le proprie preferenze se spostare il baricentro della propria vita verso il lavoro retribuito piuttosto che il lavoro domestico. Le carriere lavorative delle donne sono ormai quasi slegate dalle caratteristiche del partner (Lundberg e Pollak 2007), a conferma che sono le preferenze individuali che determinano le scelte lavorative. La conseguenza è l'aumento dell'eterogeneità dei percorsi di vita delle donne, che intrecciano carriera lavorativa e carriera familiare in forme fortemente determinate dalle loro preferenze. Secondo l'autrice, infatti, le donne possono essere divise in tre gruppi a seconda del loro orientamento verso la famiglia o il lavoro. Ci sono donne più votate alla maternità (le «*family centered*») altre che invece vorrebbero lavorare, ma che preferiscono combinare la famiglia al lavoro (le «*adaptive*») e altre ancora più desiderose di perseguire una carriera professionale e che investono molto in capitale umano (le «*work centered*»). Hakim desume che le scelte siano prese da donne libere da costrizioni, ignorando perciò la struttura di vincoli e opportunità che certamente influisce su quelle che lei chiama preferenze. McRae (2003) e Crompton e Lyonette (2007) evidenziano come le scelte delle donne dipendano certamente da intenzioni soggettive ma queste sono legate da vincoli e opportunità che variano a seconda dei gruppi sociali di riferimento. Per Saraceno (2008) “the fact that the better educated have higher labour force participation and continuity rates points more to the constraints and dissatisfaction with paid work experienced by the lower educated because of their more restricted options, than to “natural” preferences”. La proposta di Hakim ha dunque sollevato diverse c

ritiche. La prima riguarda la ora ricordata scarsa valutazione dei vincoli e delle opportunità che strutturano le scelte individuali. Le preferenze infatti non possono essere considerate come indipendenti dalle condizioni economiche e sociali, anzi le preferenze sono in parte generate da questi vincoli e dalle risorse disponibile all'interno dei diversi contesti (Semenza, 2004; Beccalli, 2004). In secondo luogo, la sociologa inglese ipotizza una staticità delle preferenze femminili, difficilmente rinvenibile nella realtà, laddove invece l'orientamento lavorativo tende ad essere soggetto a cambiamenti temporali, in considerazione dell'evolversi del ciclo di vita e delle specificità del contesto socio-economico. Questa impostazione sembra così trovare similitudini e analogie con la teoria economica della scelta razionale, che ipotizza un'azione volontaristica ed estranea a condizionamenti esterni. Alla luce di questa teoria è possibile interpretare la grande eterogeneità che caratterizza i corsi di vita delle donne negli ultimi decenni.¹²

¹² Tuttavia, sembra difficile spiegare le scelte delle donne in termini di preferenze individuali, se si tengono in considerazione le tradizionali fonti di stratificazione sociale. In Italia per esempio diverse ricerche hanno evidenziato come i gruppi di donne

La prospettiva che più si è dimostrata feconda per la ricerca negli ultimi vent'anni è sicuramente la teoria dei regimi di welfare, concettualizzata da Esping-Andersen in *The three worlds of welfare capitalism* (1990). Le caratteristiche individuali delle donne possono influenzare i loro comportamenti futuri, ma queste stesse caratteristiche possono essere influenzate dai contesti in cui le donne sono inserite. La lettura macro-istituzionale ritiene dunque che "i contesti storici e nazionali, i modelli di welfare e le diverse politiche istituzionali, come essenziali nel definire il quadro dei vincoli e delle opportunità in cui i soggetti si muovono e formano le proprie strategie" (Beccalli, 2005) e questo incide sugli orientamenti e sui comportamenti delle donne nell'ambito lavorativo. Questo approccio sostiene che la partecipazione femminile al mondo del lavoro sia influenzata da fattori di natura istituzionale (distribuzione di risorse, incentivi e servizi), di mercato (caratteristiche della domanda di lavoro e generali condizioni del mercato di lavoro) e sociale (presenza di figli, divisione del lavoro nella famiglia, attitudini culturali nei confronti del lavoro), fra loro interconnessi (Semenza, 2004). Centrale diviene pertanto l'equilibrio fra stato, mercato e famiglia. Secondo la prospettiva istituzionale, se si applica alla dimensione di genere la nota classificazione dei regimi di welfare introdotta da Titmuss (1974) e riformulata da Esping-Andersen (1990; 2000) si coglie come i differenti interventi attuati dalle politiche di welfare abbiano avuto evidenti ripercussioni sulla condizione occupazionale femminile, sui profili partecipativi al mercato del lavoro che dipendono dai suoi carichi di cura.

Nell'età dell'oro dell'industrialismo il legame tra famiglia ed economia era definito dal ruolo maschile di procacciatore di reddito e dal ruolo femminile di cura della famiglia e di gestione della casa (Esping-Andersen 2005). Attorno a questo modello - gender-biased - di divisione del lavoro si sono costruiti i sistemi di welfare europei del dopoguerra. L'avvento della società postindustriale, insieme alla trasformazione verso l'economia dei servizi e la crescita costante dell'occupazione femminile, ha originato un insieme di rischi sociali e bisogni del tutto nuovi. Se da un lato, il modello *breadwinner* si confronta con rischi crescenti dovuti all'indebolimento della posizione maschile nel mercato del lavoro, nello specifico tra i giovani ed i lavoratori poco qualificati, dall'altro lato è sempre più chiara la centralità delle donne, e il loro ruolo di madri e lavoratrici si accompagna alla problematica della conciliazione che, se non risolta, può portare a due esiti distinti. Se le donne insistono nella carriera, ne risulteranno

identificabili con la teoria delle preferenze sono largamente sovrapponibili alle classiche differenze in termini di titolo di studio e appartenenza territoriale (Lucchini *et al.* 2007)

facilmente molti meno figli di quanti desiderati e, pertanto, bassa fertilità; se, invece, le donne rinunciano alla carriera, il risultato più probabile è un drammatico innalzarsi del rischio di povertà per l'intero nucleo familiare. Le dinamiche di cambiamento sono infatti ampiamente riconducibili al nuovo ruolo delle donne, sia come componenti il nucleo familiare sia come attori economici.

L'analisi comparativa sui sistemi di welfare europei fa riferimento ad un modello consolidato che, sulla base di alcune caratteristiche strutturali, individua quattro tipologie di sistemi di protezione sociale. Questi sistemi sociali sono stati classificati a seconda di come lo Stato e gli attori che partecipano alla produzione di welfare fanno fronte ai bisogni di protezione e cura dei cittadini e in alla capacità di superamento delle differenze esistenti nella società, comprese quelle di genere. Nel 1990 Esping-Andersen in *The Three Worlds of Welfare Capitalism* rivisita i modelli elaborati da Titmuss¹³ sulla base delle ideologie politiche che sostengono i regimi di welfare. Questi modelli vengono definiti da tre indici: la de-mercificazione, che misura il grado di dipendenza dei cittadini dal mercato nel raggiungimento del proprio benessere, la stratificazione, ovvero il livello di gerarchizzazione nella strutturazione dello status che a loro volta dà accesso ai diritti e le tipologie prevalenti di occupazione post-industriale. Sulla base di questi indici Esping-Andersen riconosce tre tipologie di welfare: il regime liberale, corporativo conservatore e social democratico. Ferrera (1993) propone una ripartizione all'interno del regime corporativo- conservatore, distinguendo tra modello continentale (bismarkiano) e mediterraneo. Il modello socialdemocratico differisce dagli altri per la generosità nella copertura e per le condizioni che garantiscono l'accesso al welfare, che è universale e fondato sul diritto di cittadinanza. Differentemente il modello liberale limita l'accesso ad una valutazione *means tested* dei bisogni: l'accesso è residuale e vincolato dall'accertamento che la persona non possa provvedere autonomamente. Nel modello continentale invece l'accesso è condizionato dalla contribuzione e dallo status del lavoratore; questo implica che i regimi liberale e socialdemocratico, a differenza del modello continentale, sono neutrali rispetto allo status seppure differiscano tra loro rispetto ai bisogni eleggibili, alle risorse impiegate, e naturalmente ai risultati redistributivi del reddito. Essi sono per ragioni analoghe «simmetrici» (Addis 2002)

¹³ La distinzione elaborata da Titmuss si basa sul criterio di selettività nell'accesso e distingue tre modelli: residual model, industrial achievement-performance model e istituzional-redistributive model. Nel primo modello la responsabilità di far fronte ai rischi sociali è in primo luogo dell'individuo, quindi della famiglia che li affronta rivolgendosi al mercato. Nel secondo modello la copertura dei rischi è alta e proporzionale alla contribuzione individuale rispetto alla produttività del lavoro. Infine, nel modello istituzional-redistributive l'assunto è che né la famiglia né il mercato siano in grado di produrre un'adeguata protezione dai rischi sociali e che questa protezione sia una responsabilità che ricade sull'intera collettività e che è diretta all'individuo in quanto tale

rispetto alle relazioni di genere, nel senso che non poggiano su, o determinano, una differenza tra uomini e donne nella distribuzione delle risorse. Nel modello social democratico la simmetria è raggiunta nel rapporto Stato-individuo (Sgritta 2005); nel regime liberale la simmetria si raggiunge nel rapporto individuo-mercato mentre il modello corporativo e in quello mediterraneo tendono a riprodurre le stesse differenze esistenti nella società comprese quelle derivanti dalla specializzazione di genere nel lavoro. La teoria dei regimi di welfare ha il merito di aver acceso la luce sul fondamentale ruolo che le istituzioni ricoprono per la struttura del mercato del lavoro, per le modalità di partecipazione al lavoro delle diverse categorie sociali e in particolare per le forme dell'occupazione femminile. Il tipo di welfare state, dunque, ha un ruolo fondamentale sia nel determinare a) i tassi di occupazione femminile, sia nel b) favorire la conciliazione per la donna del lavoro retribuito con le attività di cura, sia nel c) favorire od ostacolare un determinato modello di divisione del lavoro fra i generi. I regimi di welfare però non influenzano solo i tassi di occupazione femminili, ma anche le specifiche traiettorie lavorative delle donne. Il ruolo del regime di welfare nel determinare i livelli dell'occupazione femminile assume particolare importanza se si considera che una maggiore integrazione delle donne nel mercato del lavoro non solo risponde a principi di equità ma anche di efficienza economica. Tuttavia, la prospettiva femminista (Lewis 1992, O'Connor 1996) contesta a Esping-Andersen di non aver considerato in maniera adeguata il tema del genere e del ruolo della donna all'interno della famiglia e nel mercato del lavoro nei diversi regimi di welfare. Ogni sistema di welfare definisce, in maniera implicita, il rapporto di genere e, per contrasto, il ruolo «funzionale» della donna. Se guardiamo in una prospettiva analitica "le istituzioni sociali possono essere considerate una configurazione di regole all'interno della quale viene definito e mantenuto un gioco sociale di ruolo. Le istituzioni, in tal senso, esprimono una sorta di equilibri sociali di potere e opportunità» (Therborn 2007). Quali sono dunque le regole che orientano le scelte della donna nella definizione e nell'interpretazione del proprio ruolo? Quali risposte, tutele e sostegni sono garantiti dal sistema di protezione sociale e quanto sono *gender oriented*? L'attenzione al ruolo della donna, all'equità tra i sessi nel mercato del lavoro e alla suddivisione dei compiti di cura ha portato alla riclassificazione dei modelli di Welfare. Sainsbury (1994) distingue tra modelli di welfare breadwinner dove il capofamiglia è titolare dei diritti sociali e l'intervento statale è minimo perché l'attività di cura è delegata e svolta dalla donna all'interno del contesto familiare e modelli individualistici dove uomini e donne accedono in autonomia ai diritti sociali e dove la cura è gestita prevalentemente dallo Stato. Lewis (1993) suggerisce una classificazione in base al modello patriarcale: forte, moderato e debole. Trifiletti (1999)

invece rivede la tipizzazione di Esping-Andersen e propone quattro regimi di welfare articolati secondo il grado di discriminazione rispetto al genere:

- il modello universalistico (Danimarca, Finlandia, Svezia) dove l'equità di genere è obiettivo primario dello Stato sia nel mercato del lavoro sia nelle politiche sociali, assicurando una protezione solida e ampia;
- il modello liberale (Australia, Stati Uniti) dove le donne sono trattate dallo Stato come lavoratrici e non sono sostenute nella gestione dei compiti familiari di cura.
- il modello *breadwinner* classico (Germania, Gran Bretagna, Irlanda) in cui lo Stato fornisce accesso all'assistenza sociale attraverso il marito, incentiva il lavoro part-time della donna, garantisce in questo modo il ruolo della donna di madre e moglie;
- il modello mediterraneo (Grecia, Italia, Spagna) in cui il lavoro di cura è esclusività della donna e non viene retribuito né tantomeno riconosciuto.

In relazione agli approfondimenti effettuati sulle analisi effettuate dalla corrente femminista, Esping-Andersen (2002) ritorna sulla classificazione dei modelli di welfare rimarcando il peso che famiglia e familismo rivestono, e la centralità della politica familiare all'interno dei regimi di welfare. Formula una nuova ripartizione dei modelli dove identifica tre regimi di politica familiare corrispondenti ai regimi di welfare. Il regime nordico di politica familiare, rinvenibile nel modello social-democratico, focalizza l'attenzione, con un investimento considerevole e una responsabilità affidata in larga parte allo Stato, su equità di genere, occupazione femminile, servizi di cura dell'infanzia, conciliazione tra famiglia e lavoro. Il regime anglosassone di politica familiare è attribuibile al regime di welfare liberale dove, in corrispondenza di un tasso di occupazione femminile elevato, si trova nel mercato la risposta ai bisogni di cura e di conciliazione famiglia-lavoro, lasciando all'intervento pubblico solo le situazioni di disagio. Infine nel regime continentale, concernere i regimi conservatori, il lavoro femminile non viene incoraggiato né tantomeno vengono fatti investimenti significativi sull'infanzia. Nel caso del welfare mediterraneo vi sarebbe una accentuazione ulteriore verso il carattere familismo delle politiche. A questi diversi regimi di Welfare corrispondono diversi modelli di occupazione femminile. Dove la famiglia è il cuore dei *care givers* il tasso di occupazione femminile è più basso rispetto a quei paesi in cui il lavoro di cura è mercificato, il cui tasso di occupazione femminile cresce. È il caso, ad esempio, dei Paesi scandinavi dove lo Stato ha promosso la demercificazione e la defemilizzazione della cura al fine di promuovere e garantire l'emancipazione femminile.

Il modello di Welfare italiano crea un forte conflitto fra il lavoro familiare e il lavoro per il mercato, a causa della limitata offerta di servizi pubblici di cura e per l'attribuzione di queste responsabilità alla famiglia, a fronte di uno scarso peso delle politiche familiari ed per la limitata importanza delle soluzioni di mercato (Da Roit Sabatinelli 2005). La cura dei soggetti non autosufficienti è lasciata alla famiglia (Saraceno 2003; Micheli 2004) ed è legata ai bassi tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro¹⁴. I servizi sociali territoriali hanno raggiunto livelli di sviluppo contenuti rispetto al panorama europeo e con differenze geografiche molto rilevanti (Fargion 1997). I dati relativi agli ultimi vent'anni rivelano una crescita del bisogno di sostegno sia nel caso degli anziani sia nel caso dei bambini. Nonostante la maggior parte delle persone anziane sia in salute e rappresenti una fonte di sostegno per le famiglie più giovani una minoranza consistente ha una limitata autonomia nello svolgimento delle attività quotidiane (Da Roit Sabatinelli, 2005). Malgrado il miglioramento delle condizioni di salute degli anziani, l'invecchiamento della popolazione fa sì che il rapporto tra popolazione anziana con bisogni assistenziali e popolazione adulta continui a crescere. Ugualmente, il calo della natalità ha portato all'aumento delle esigenze di cura per i bambini in età pre-scolare, in quanto cresce la partecipazione delle donne con figli al mercato del lavoro. Sabatinelli ritiene che il modello familista si stia orientando a soluzioni di mercato, perché le politiche pubbliche incoraggiano lo sviluppo di mercati sia attraverso il processo di esternalizzazione dei servizi sia tramite finanziamenti alle famiglie utili a remunerare la domanda di cura. Inoltre, in particolar modo riguardo gli anziani, si assiste ad una forte spinta verso l'esternalizzazione della cura tradizionalmente svolta all'interno della famiglia. Sebbene esista qualche differenza, la tendenza osservata nelle due aree (bambini e anziani) dimostra l'ipotesi della mercificazione del modello familista provando che i cambiamenti in atto sono legati alle peculiarità del modello di welfare più che alle particolarità dell'area di bisogno. La defamilizzazione della cura avviene attraverso lo sviluppo del mercato, anche sulla base di incentivi pubblici; in questo modo le responsabilità restano in grembo alle famiglie su cui grava la gestione della cura. Questo comporta la riproduzione di differenze nell'accesso ai servizi, in relazione al livello di reddito delle famiglie ed alla presenza di asimmetrie informative. Le tensioni relative alla cura dei bambini e degli

¹⁴ Nei paesi del sud Europa i tassi di occupazione femminile sono tra i più bassi in Europa e tendono ad aumentare lentamente. Questo si accompagna a una divisione sessuale del lavoro ancora forte e ad una forte incidenza della doppia presenza femminile. Si osserva così il paradosso di una limitata partecipazione femminile al mercato del lavoro in presenza di bassissimi tassi di natalità (Del Boca 2002). In realtà, le medie nazionali offrono una visione distorta del paese, caratterizzato da considerevoli disparità territoriali: i tassi di attività delle giovani donne nel centro-nord sono simili a quelli del centro e nord Europa, mentre restano molto bassi al sud.

anziani usualmente assorbite dalle famiglie vengono trasferite (in parte) sul mercato del lavoro. La cura viene o internalizzata per vincoli istituzionali e normativi (soprattutto nel caso dei bambini) o perché troppo costosa; oppure è di mercato, cioè spesso dequalificata, svolta in nero e prevalentemente da donne straniere. Il modello di welfare familista tende pertanto a cambiare ed al tempo stesso a riprodursi. Gli elementi emersi sottolineano la necessità di riflettere sulle traiettorie del sistema di welfare italiano a fronte delle tensioni in atto e le risposte che le politiche stanno mettendo in campo sembrano favorire una tendenza alla defamilizzazione della cura, prevalentemente attraverso un maggior peso del mercato nella gestione dei rischi sociali.

1.5 Considerazioni conclusive

Sulla base di quanto descritto finora è possibile affermare che il ruolo sociale e lavorativo della donna è stato soggetto a svariati cambiamenti nel corso del tempo, e che i comportamenti delle donne sia nel mercato del lavoro che nell'ambito familiare sono il risultato di scelte in cui le preferenze individuali si conciliano con le risorse disponibili a livello individuale, di coppia e familiare (ed esempio il capitale umano, il reddito, la rete di parentela) e con le caratteristiche del contesto in cui vivono. Secondo le studiosse femministe (Crompton, Harris, 1998; McRae, 2003; Knudsen, Waerness, 2001) e i sociologi della scelta razionale (Blossfeld 1998) queste risorse contribuiscono a creare vincoli e opportunità e a strutturare le preferenze. Le dimensioni contestuali che influenzano l'offerta di lavoro femminile sono molteplici: il Welfare State e le politiche sociali di conciliazione famiglia-lavoro; il mercato del lavoro e la famiglia (luogo in cui si definiscono e si praticano relazioni di genere e di solidarietà intergenerazionale) le norme sociali e, in particolare, quelle che definiscono i ruoli di genere e la desiderabilità di un coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro, anche quando diventano mogli e madri. In Italia negli ultimi quarant'anni l'investimento femminile in istruzione è cambiato e la presenza delle donne nel mercato del lavoro è aumentata in modo importante seppur discontinuo. Le trasformazioni nei comportamenti familiari e lavorativi a livello micro si sono intrecciate con i cambiamenti (o i mancati cambiamenti) a livello macro, dei modelli culturali, dei regimi di welfare e della domanda di lavoro. Negli anni '50 e '60 la divisione di genere del lavoro era governata da norme sociali che sostenevano il modello del *male-breadwinner*: all'uomo spettava il mantenimento economico della famiglia e alla donna il lavoro domestico e di cura. A questo modello normativo corrispondeva un modello di *welfare state* e di regolazione del mercato del lavoro costruito intorno alla figura del lavoratore maschio capofamiglia, in un'epoca di crescita

economica, di occupazione a tempo pieno (per lo più nell'industria) e di famiglia stabile. Poiché la famiglia si basava su una rigida divisione sessuale del lavoro e la tutela della moglie/madre passava attraverso la protezione data al lavoratore maschio "fordista" il problema della conciliazione famiglia-lavoro e dei diritti individuali delle donne non veniva nemmeno preso in considerazione (Lewis, Ostner, 1995; O'Connor, 1996). È a partire dagli anni '70 che sulla spinta dei movimenti femministi e del crescente investimento delle donne in istruzione che il contesto istituzionale diventa più favorevole al lavoro remunerato delle donne attraverso l'estensione dei congedi di maternità e dei servizi per l'infanzia. Al contempo, e sempre in forte interconnessione con i mutamenti nell'offerta di lavoro, anche la domanda di lavoro diventa più favorevole alle donne grazie alla terziarizzazione dell'economia e all'espansione della pubblica amministrazione. Tuttavia, negli anni '80 e '90 il processo si arresta sia sul fronte istituzionale che strutturale (Solera, 2006). Sul fronte istituzionale le politiche di conciliazione non vengono né ridefinite né estese, almeno fino a metà degli anni '90. Infatti, la copertura dei servizi per la primissima infanzia rimane scarsa anche dopo l'istituzione degli asili nido pubblici, nel 1971, così come gli orari di apertura e i calendari annuali delle scuole rimangono poco compatibili con i tempi di una famiglia in cui entrambi i genitori lavorano. Solo nel 2000 i congedi di maternità e i congedi genitoriali, seppure già dagli anni '70 fossero stati disegnati con una durata e un livello di sostituzione del salario relativamente generosi, sono stati estesi alle lavoratrici autonome e ai padri senza la necessità di assenza o di rinuncia da parte della madre. Neppure la disponibilità di lavori part-time cambia sostanzialmente: i contratti part-time, che vengono disciplinati con il decreto legge n.726 del 30 ottobre 1984 con restrizioni che, seppure in seguito sono state ritoccate (soprattutto nel 1994 e nel 1997) ne hanno bloccato la diffusione, poiché i datori di lavoro (ma soprattutto le lavoratrici) hanno ritenuto più convenienti altre strade per raggiungere la flessibilità, come il ricorso agli straordinari o al lavoro nero (Samek Lodovici, 2000). Sul fronte della domanda di lavoro, in Italia il settore terziario non si è espanso agli stessi livelli della maggior parte degli altri paesi europei. I servizi sociali, i servizi alla persona legati alle attività riproduttive, i prestiti finanziari a individui e coppie (per l'acquisto di una casa, per far fronte a spese impreviste o a periodi di disoccupazione non tutelata) hanno continuato e continuano ad essere svolti in larga misura all'interno della famiglia, nella sua peculiare forma mediterranea di solidarietà intergenerazionale estesa alla rete di parentela. Inoltre, come per l'industrializzazione, il livello e il tipo di terziarizzazione varia fortemente tra aree geografiche. Con la recessione economica, all'inizio degli anni '80 e degli anni '90, e con la difficoltà a farvi fronte attraverso adeguate politiche economiche e del lavoro (ma anche sociali) la crescente

offerta di lavoro femminile si è presto scontrata con una domanda di lavoro stagnante e insufficiente tale da confinare molte donne, soprattutto del Sud, nel lavoro informale e nella disoccupazione (Chiesi, 1998; Reyneri, 2002). Le peculiarità della partecipazione femminile al mercato del lavoro hanno consentito di cogliere l'inadeguatezza degli assunti della teoria neoclassica dove il lavoro femminile si distingue da quello maschile per differenziali di produttività, in base ai quali le donne sarebbero sistematicamente discriminate nel mondo del lavoro, sia in termini salariali che in termini di opportunità di impiego. Le teorie neoclassiche si limitano a descrivere i dispositivi di selezione/esclusione della forza lavoro femminile senza però approfondire il fattore causale da cui questi processi prendono forma. L'inadeguatezza delle interpretazioni economiche viene dal fatto che queste non considerano i fattori extraeconomici che regolamentano la differenziazione dell'offerta sulla base del genere. "La rilevanza della identità sociale di genere, come forma allocativa di responsabilità e risorse individuali e istituzionali può, nel migliore dei casi, essere assunta come preferenza e/o vincolo individuale nelle spiegazioni interne alla *new home economics* e alle teorie del capitale umano, o viceversa come vincolo istituzionale appunto nelle teorie istituzionaliste; ma non può essere analizzata nei processi che la costruiscono e modificano nel tempo, o da un contesto all'altro" Saraceno (1992: 9-10). Gli aspetti attinenti la domanda di lavoro e la cultura di genere sono fattori che hanno trovato ampio respiro in campo sociologico, dove l'interpretazione dei profili partecipativi femminili si è orientata lungo due filoni prevalenti: uno di tipo micro-individuale ed uno di tipo macro-istituzionale dove il primo "considera il rapporto fra l'attore e il mercato del lavoro, includendovi la sfera della libertà di scelta, delle preferenze, delle capacità, dei valori e delle aspettative" e il secondo analizza "il rapporto fra istituzioni, norme sociali e mercato del lavoro e rileva l'influenza storica e culturale dei regimi di welfare nella strutturazione di relazioni di genere e nella divisione sessuale del lavoro all'interno della società" (Semenza 2004:79). Nei prossimi capitoli ci concentreremo su quest'ultimo filone, partendo dal presupposto che la corrente economica sia caratterizzata da una lettura approssimativa della partecipazione femminile al mercato del lavoro e che l'approccio micro-individualista tenti di giustificare la segregazione occupazionale in nome di un orientamento individuale, come se le scelte non fossero influenzate da preconcetti socio-culturali e da tradizioni condivise. La prospettiva macro-istituzionale valica la concezione dell'azione economica quale effetto di comportamenti razionali orientati a massimizzare l'utilità personale, per mettere in evidenza il suo essere embeddedness tra le reti di relazione sociali. Da questo punto di vista il processo di inclusione femminile nel mercato del lavoro è influenzato dalle spinte provenienti dall'ambiente

istituzionale, sociale e culturale. Condizione confermata dalla pluralità e diversità non solo storica ma anche geografica delle manifestazioni dei profili delle donne nel mercato del lavoro.

Genere e pensionamento in Italia

2.1 Introduzione

In Italia il rapporto tra gli anziani e i giovani ha assunto proporzioni notevoli, a favore dei primi, raggiungendo al 1° gennaio 2014 quota 154,1 per cento. La vita media degli italiani è di 84,6 anni per le donne e di 79,8 anni per gli uomini e l'incremento dal 2003 al 2013 è stato rispettivamente di 2,6 anni per gli uomini e di 1,8 anni per le donne. Se analizziamo l'andamento degli ultimi 10 anni in ottica di genere vediamo che si riduce la differenza nella speranza di vita alla nascita fra uomini e donne che raggiunge un valore pari a 4,8 anni; nel 2003 tale differenza era di 5,6 anni (Istat,2015). Particolarmente marcato nei prossimi trenta anni sarà l'aumento del numero di anziani: gli ultra sessantacinquenni, oggi pari al 20,3% del totale, nel 2043 oltrepasseranno il 32%. Dopo tale data la quota di over 65enni si consoliderà intorno al valore del 32-33%, con un massimo del 33,2% nel 2056. Questa trasformazione avrà delle conseguenze sui rapporti intergenerazionali perché l'indice di dipendenza degli anziani (cioè il rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione in età attiva - 15-64 anni) oggi pari al 30,9% crescerà fino al 59,7% nel 2065. Il risultato dunque sarà: tanti vecchi e tutti assieme. Le caratteristiche del processo di invecchiamento della popolazione possono essere sintetizzate attraverso tre parole: inedito, incisivo e irreversibile (Golini e Rosina, 2011). Inedito perché è un fenomeno nuovo, incisivo perché è un processo che agisce in maniera marcata in tutti i paesi, popolazioni, classi sociali, e famiglie. Il processo di invecchiamento è irreversibile perché la crescita della popolazione anziana nelle società contemporanee è conseguenza diretta del fatto che le persone vivono più a lungo e che si fanno meno figli rispetto al passato. L'Italia si colloca al ventesimo posto tra i Paesi UE28, dove il tasso di fecondità totale è pari a 1,4 figli per donna¹⁵. Il problema principale dell'invecchiamento della popolazione non si trova nei numeri, pur importanti essi siano, quanto nelle conseguenze di questo processo sul sistema socio-economico. Il fenomeno demografico non rappresenta dunque un problema in sé ma può avere importanti ripercussioni sull'identificazione di possibili risposte alle domande che esso genera. I demografi stimano che l'invecchiamento della popolazione subirà un rallentamento solo quando le

¹⁵ In un'ottica generazionale, il tasso che assicura a una popolazione la possibilità di riprodursi, mantenendo costante la propria struttura, è pari a 2,1 figli per donna (non semplicemente 2, perché si deve tenere conto della mortalità infantile)

generazioni nate dopo il 1980 raggiungeranno la soglia della vecchiaia (dal 2045 circa): essendo queste generazioni relativamente meno numerose, se non si dovesse verificare un ulteriore abbassamento del tasso di mortalità, si dovrebbe assistere ad un riequilibrio del flusso in uscita dall'età anziana rispetto a quello in entrata (Zamagni, 2008). L'invecchiamento della popolazione ha innalzato il rapporto fra inoccupati e popolazione attiva ed è superfluo rimarcare dunque, come il relativo squilibrio tra classi economicamente produttive e classi anziane possa mettere a dura prova la sostenibilità dei sistemi pensionistici dei welfare contemporanei. L'obiettivo dello Stato è quello di proteggere la popolazione dai rischi, ma la scelta di quali rischi proteggere e in che modo, è propria di ogni modello nazionale. A livello europeo s'identificano quattro modelli di stato sociale: socialdemocratici, liberali, conservatori e mediterranei. Tale sistematizzazione si ricava incrociando la dimensione dell'equità, intesa come capacità del sistema di mantenere basso il rischio di povertà e dell'efficienza, intesa come capacità del sistema di incoraggiare la partecipazione al lavoro (Sapir, 2005).

Nei prossimi paragrafi, attraverso la ricostruzione analitica della letteratura scientifica sul pensionamento e grazie all'esame delle ricerche empiriche sul tema, prestando particolare attenzione alla situazione femminile, verrà presentata una panoramica delle principali teorie e dei fattori che sono stati identificati come determinanti delle scelte di pensionamento.

2.2 Un quadro teorico per l'approccio al pensionamento

Il pensionamento è un fenomeno complesso e multilivello. A livello macro può essere concepito come un'istituzione, rappresentativa del sistema di produzione, che riflette le norme culturali e i valori presenti all'interno di una società. A livello meso consiste in diversi soggetti (datore di lavoro, colleghi, organizzazioni territoriali) che influenzano e controllano il processo e a livello micro (decisioni personali verso il pensionamento) gli individui rispondono alle influenze macro e micro. Il ritiro dal lavoro avviene attraverso diverse modalità e la volontarietà della scelta dell'individuo coinvolto in questo processo ci aiuta a differenziare i diversi tipi di ritiro. Il ritiro in mancanza di volontarietà è dovuto alle costrizioni (licenziamento o prepensionamento) che obbligano il lavoratore all'uscita; storicamente il lavoro e il pensionamento sono stati valutati come due condizioni contrapposte: il pensionamento, tradizionalmente definito come "ritiro definitivo dalla forza lavoro" veniva considerato come un

passaggio automatico dall'impiego a tempo pieno al non lavoro. In linea con i cambiamenti del mercato del lavoro, la natura e il significato del pensionamento sono mutati. Il pensionamento è ora un processo complesso, regolato da una serie di norme sociali e da vincoli economici, carico di significati simbolici per la società e l'individuo. Beehr e Adams (2003) sostengono che sia difficile dare una definizione monosemica di pensionamento visto che ne esistono molteplici (bridge employment, ritiro parziale, fasico, pre-pensionamento, ecc.). Una delle definizioni più riconosciute descrive il pensionamento come "l'uscita da una posizione organizzativa o da un percorso di carriera di considerevole durata, da parte di un individuo d'età avanzata con l'intenzione di ridurre da quel momento in poi il commitment psicologico con il lavoro" (Feldman, 1994). Per Talaga e Beehr (1995) è possibile parlare di pensionamento quando l'individuo (i) autodefinisce il proprio status in tale direzione; (ii) riceve un sussidio pensionistico e/o (iii) intraprende percorsi di pensionamento parziale. Beehr et al. (2000) nel definire il pensionamento, puntualizzano sul ruolo svolto dalla parte datoriale mentre Adam et al. (2002) vedono il pensionamento come una forma di ritiro da un ruolo lavorativo (work-role withdrawal) che non include solo l'abbandono del posto lavoro ma anche della carriera e di un ruolo. Il fatto che la partecipazione al mercato del lavoro delle persone anziane e il pensionamento si differenzino notevolmente tra i diversi Paesi europei, suggerisce che non solo i fattori individuali, ma anche quelli istituzionali, economici e sociali influenzano la decisione di pensionamento (Shultz et al, 1998; Van Oorschot & Jensen, 2009). Con il consolidamento delle politiche pubbliche volte a irrobustire la tutela del pensionato, l'uscita dal mercato del lavoro viene determinata non più solo dalle capacità funzionali degli individui ma da criteri formali quali, ad esempio, l'età, i livelli contributivi, il genere e il settore occupazionale. Questo contratto tra società, mercato e cittadini (Esping-Andersen 2002) definisce istituzionalmente quando ad ogni cittadino è consentito lasciare definitivamente il mercato del lavoro e a quali condizioni. La decisione di andare in pensione è dunque il risultato di un processo complesso; secondo gli economisti "da un punto di vista teorico, la scelta di pensionamento rappresenta un caso specifico nel più generale panorama delle scelte intertemporali di consumo e risparmio, con offerta di lavoro endogena" (Contini, Fornero, 2002) mentre altri studiosi, come i sociologi hanno evidenziato come le scelte di pensionamento dipendano dalle caratteristiche socio-demografiche del soggetto, dal genere, dallo stato di salute, e dalle preferenze per il lavoro e il tempo libero. Questa scelta è anche condizionata dalla domanda di lavoro, dalla struttura del sistema previdenziale e dal welfare più in generale. Secondo la political economy dell'ageing gli avvenimenti legati all'invecchiamento devono essere valutati in prospettiva globale e cross-

national, in modo che l'analisi tenga conto del contesto in cui il fenomeno si manifesta e dell'interdipendenza di questo con la sfera economica e istituzionale (Estes et al. 2001). Questo approccio (Kohli et al. 1991; Ebbinghaus 2002a) che si concentra sull'analisi delle relazioni tra gli attori e le istituzioni che regolano i processi di pensionamento, considera anche il *retirement behaviour* dei lavoratori, ovvero il modo in cui gli individui utilizzano le risorse a loro disposizione per uscire o rimanere nel mercato del lavoro. Rispetto a questo processo, la costruzione sociale di una "giusta" età per il ritiro è influenzata dalla normativa previdenziale che, prescrivendo età minime di pensionamento, contribuisce all'istituzionalizzazione di tali rappresentazioni (Berger, Luckmann, 1969).

2.3 Perché studiare le pensionate italiane?

La partecipazione delle donne anziane al mercato del lavoro è aumentata considerevolmente negli ultimi decenni (vedi cap.1) Le generazioni di donne che stanno transitando verso la pensione hanno lavorato per la maggior parte della loro vita adulta e allo stesso tempo si sono assunte la maggior parte del carico del lavoro di cura verso i nipoti e verso un numero sempre più crescente di persone anziane. La transizione delle donne verso l'uscita dal mercato del lavoro e le loro condizioni di vita durante la pensione sono il risultato diretto dei (i) cambiamenti strutturali del mercato del lavoro in relazione alla crescita dell'occupazione femminile e (ii) dei cambiamenti nelle relazioni di genere non solo nel mercato del lavoro ma anche all'interno della famiglia che influenzano la carriera delle donne. Questi fattori, insieme, renderanno il pensionamento delle donne incerto e irregolare.

Le pensionate di oggi sono le testimoni dei cambiamenti demografici e culturali che stanno avvenendo in Italia. Vivono più a lungo, in migliori condizioni di salute e reclamano una soggettività ed un protagonismo che fino ad ora gli sono stati negati. Si distinguono dalle "vecchie" pensionate per aspettative di vita eterogenee, percorsi personali alquanto differenziati e, di conseguenza, sono portatrici di bisogni, esperienze e aspettative differenti. Demografi, gerontologi, sociologi, economisti e scienziati politici hanno spesso sottovalutato l'aspetto della femminilizzazione del pensionamento e considerato i pensionati come un insieme omogeneo di persone, dimenticando che le donne hanno le loro peculiarità. Per affrontare la questione del pensionamento femminile in modo adeguato è opportuno considerare, in maniera complessiva, i mutamenti della società italiana, in termini di superamento del modello di lavoro fordista, di

trasformazione dei bisogni dei cittadini e di miglioramento delle condizioni di vita e di salute della popolazione anziana.

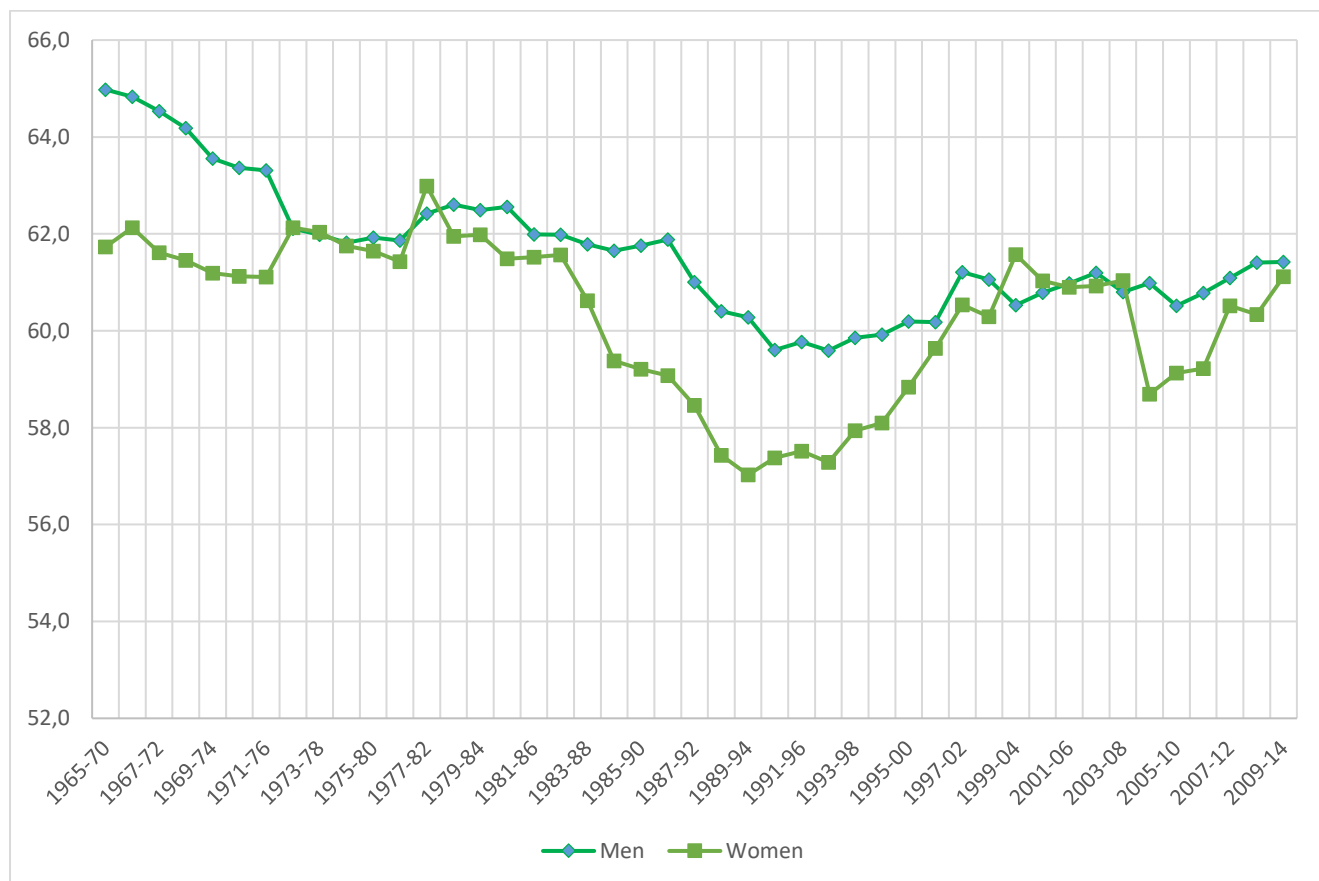
Tab 2.1 – Le trasformazioni sociali

| Trasformazioni | Effetti |
|---|---|
| Superamento del modello di lavoro fordista – taylorista | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Occupazione flessibile, precaria e atipica ➤ Carriere discontinue ➤ Crisi dei soggetti forti di rappresentanza e regolazione ➤ Disgregazione delle classi sociali tradizionali |
| Destutturazione dei soggetti sociali tradizionali | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Declino dei nuclei familiari estesi ➤ Invecchiamento demografico (calo natalità) |
| Miglioramento degli stili di vita e cambiamento dei bisogni dei cittadini | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Migliori condizioni di vita in età anziana ➤ Crescita della qualità della vita e dei consumi ➤ Nuove forme di disagio e povertà |
| Crisi del welfare state tradizionale | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Propensione alla responsabilizzazione e all'autotutela individuale ➤ Nuove forme di welfare (mix pubblico privato) |

Queste metamorfosi hanno innescato una trasformazione del paradigma non solo del mercato del lavoro e del welfare state ma anche nell'approccio alla previdenza, nel senso della flessibilità, della coerenza sistemica, dell'equità e della responsabilizzazione individuale (Censis, 2003). Le donne anziane, poco o per nulla presenti nel mercato del lavoro, godevano nel sistema antecedente le riforme degli anni '90 di una protezione pensionistica garantita dalla componente maschile della famiglia. Pensioni di reversibilità generose e requisiti per il pensionamento molto più favorevoli di quelli degli uomini rappresentavano dei dispositivi disciplinati ad hoc al fine di regolamentare una sorta di previdenza familiare. Con le riforme pensionistiche intraprese negli

anni '90 la condizione della donna pensionata ha subito notevoli mutamenti: dall'innalzamento dei requisiti dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia, all'innalzamento del requisito contributivo, passando dall' introduzione di requisiti reddituali per l'integrazione al minimo al taglio delle pensioni di reversibilità del 25, 40 e 50%. L'innalzamento dell'età pensionabile femminile è stato più incisivo di quello maschile a causa dell'innalzamento del limite di età e di carriere discontinue e frammentate; se nel quinquennio 1990/1995 l'età media al pensionamento era di 59,6 anni per gli uomini e di 57,4 per le donne, nel quinquennio 2009-2014 si è registrato un aumento di 3,7 anni per le donne e di 1,8 per gli uomini, arrivando a 61,4 anni per gli uomini e a 61,1 anni per le donne (Figura 2.1). I prepensionamenti, nel corso degli anni Novanta, sembrano aver colpito in maggior misura le donne perché queste "si sono accontentate di una pensione minima, essendo il carico economico della famiglia ancora in massima parte sugli uomini. Nell'ultimo decennio, invece, si è registrata una propensione al prolungamento della vita attiva e conseguentemente un innalzamento dell'età al pensionamento. Interessante notare che l'avvicinamento dell'età effettiva al pensionamento per uomini e donne sembra essersi avviata" (Basso e Reynaudi 2007)

Figura 2.1: Età effettiva media al pensionamento in Italia per sesso, 1965-2014*



*Età media stimata alla quale individui con 40 anni e più escono dalla forza lavoro durante un dato periodo di tempo di cinque anni. Fonte: Oecd, ageing and employment policy statistics on average effective age of retirement - 2014

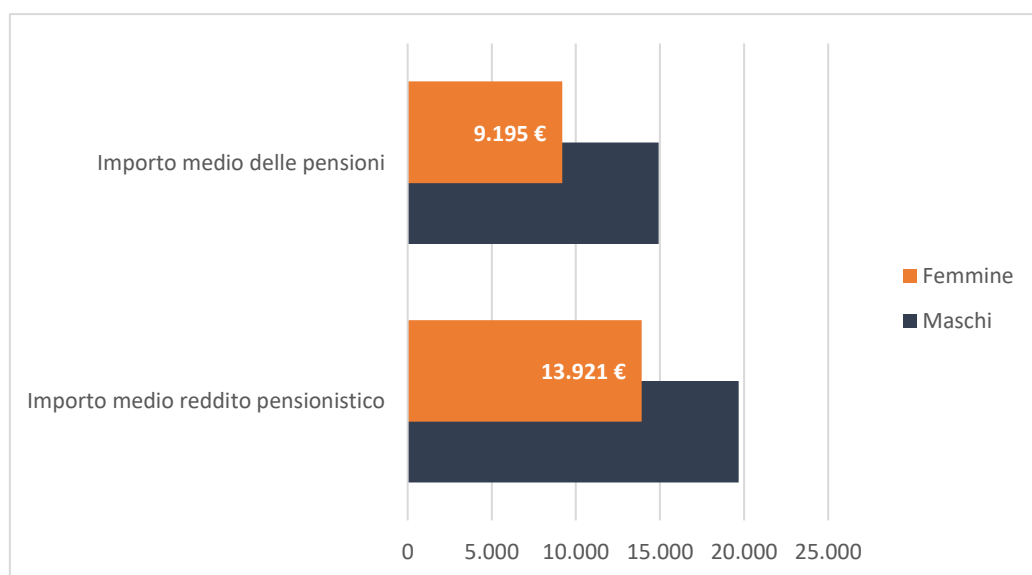
Per analizzare il fenomeno del pensionamento attraverso una lente di genere sono necessarie alcune premesse. Sappiamo che le condizioni previdenziali femminili rivelano i percorsi di vita personali e familiari che, generalmente, sono caratterizzati da (i) un ingresso tardivo nel mercato del lavoro legale e/o da una presenza più irregolare; (ii) da una difficile situazione di conciliazione lavoro-cura dovuta prevalentemente all'impegno familiare; (iii) e da risorse erogate dal sistema di welfare insufficienti. Le opportunità di rientro nel mercato del lavoro sono spesso inadeguate, le carriere sono più lente e meno accessibili, il gap tra titolo di studio e ruolo ricoperto è evidente e lo è soprattutto il differenziale retributivo con gli uomini a parità di ruolo. Oltre a ciò, l'aumento della presenza nel mondo del lavoro delle donne ultracinquantenni fa emergere nuove problematiche legate agli effetti delle ristrutturazioni aziendali e alle esigenze di assistenza a genitori anziani non più autosufficienti e/o a nipoti. L'Italia presenta un quadro produttivo e demografico problematico, con un indice di vecchiaia aggravato dalla diminuzione dei tassi di natalità insieme ad una riduzione dei tassi di occupazione femminile e diffusa disoccupazione, specie nelle regioni meridionali. La flessibilità introdotta nel mercato del lavoro ha contribuito all'aumento dei tassi di occupazione femminile in termini assoluti ma ha precarizzato i percorsi di lavoro e di vita, modificando i livelli retributivi e contributivi, in particolare delle donne più giovani. In alcune aree territoriali e segmenti della società questo ha portato al rifiuto di lavori scoraggianti e svantaggiosi e alla crescita della cultura femminile del "non lavoro" (Collicelli, 2003). Le donne adulte, a differenza degli uomini, non godranno della generosa protezione che ha caratterizzato la previdenza dei loro mariti, ma non potranno beneficiare nemmeno, almeno per ora, delle compensazioni che potrebbero derivare da una riforma adeguata del sistema di welfare, soprattutto in termini di sviluppo del terzo pilastro della previdenza, nonché del welfare locale e del sostegno alla famiglia ed alla procreazione.

Alla luce di queste analisi, la transizione al pensionamento rappresenta un evento complesso "nel quale si condensano, in un intrico non sempre scomponibile nei suoi elementi costitutivi, la storia personale pregressa (reddito, competenze, ruolo, relazioni), le aspettative relative al periodo post professionale, i compiti richiesti al soggetto "pensionato", le occasioni a lui offerte dal contesto di vita, i "ripensamenti" riguardanti i diversi progetti di vita individuali e del nucleo familiare" (Tramma, 2002)

2.4 Una previdenza rosa pallido

Le differenze di genere presenti all'interno del sistema pensionistico italiano possono essere analizzate in relazione a diversi aspetti. Il primo è relativo all'ammontare medio dei redditi pensionistici percepiti, il secondo riguarda sia l'anzianità contributiva che l'età effettiva di ritiro dal mercato del lavoro, mentre il terzo interessa le pensioni percepite da uomini e donne (Casarico e Profeta, 2009). Le donne italiane, pur essendo la maggioranza dei pensionati del nostro Paese sono titolari innanzitutto di pensioni mediamente più basse e è presente un rapporto inverso tra il numero delle pensionate e l'importo complessivo da esse percepito. I dati ISTAT ci mostrano che nel 2014 le pensionate erano circa il 53% del totale e percepivano 14 mila euro di reddito pensionistico lordo annuo, importo di circa 6 mila euro inferiore a quello maschile (19.686€). Tuttavia, poiché le donne percepiscono in media un numero di trattamenti pro capite superiore agli uomini il divario di genere si riduce al 41,4% se calcolato sul reddito pensionistico.

Figura 2.2: Importo medio delle pensioni e del reddito medio pensionistico

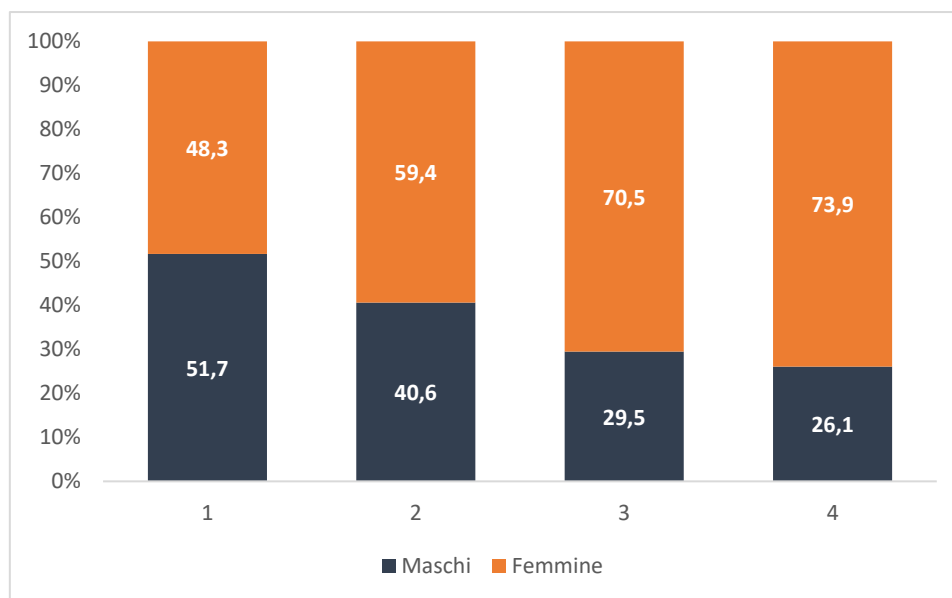


Fonte: Istat – Trattamenti pensionistici e beneficiari, un'analisi di genere - 2014

La percentuale di donne titolari di un numero di trattamenti pensionistici pro capite è superiore agli uomini (1,51 contro 1,32) e questo numero cresce all'aumentare dei trattamenti percepiti. Tra i percettori di una sola pensione, la quota femminile è più bassa di quella maschile

mentre tra i titolari di due pensioni le donne rappresentano il 59,4%, quota che sale al 70,5% tra i percettori di tre pensioni e arriva al 73,9% tra i titolari di quattro o più trattamenti. Se esaminiamo i dati sulle pensioni possiamo individuare con maggiore accuratezza dove sono presenti le disuguaglianze di genere. Le donne raggiungono con più difficoltà un importo pensionistico elevato e anche se e soprattutto quando ci riescono, percepiscono meno rispetto agli uomini; tutto questo avviene in un momento in cui le riforme pensionistiche mirano ad una effettiva parità tra i sessi tramite l'innalzamento dell'età pensionabile a 66 anni e 7 mesi per entrambi i sessi. La riforma richiede, in particolar modo alle lavoratrici sulla soglia del pensionamento, un grande sforzo di adattamento con tutte le conseguenze che derivano dalla costante attribuzione di carichi di cura familiari. Gli uomini incassano pensioni più alte su tutto il territorio nazionale, ma nelle regioni meridionali le disuguaglianze di genere sono più basse. Le prestazioni del gruppo vecchiaia, invalidità e superstiti rappresentano oltre i tre quarti del totale, tuttavia le pensioni degli uomini hanno un importo medio (17.746) più alto del 72,7% rispetto a quello delle donne (10.277). Il peso delle pensioni ai superstiti è significativamente più elevato fra le donne, che le percepiscono in un terzo dei casi (31,9%) a fronte del 6,1% rilevato tra gli uomini.

Figura 2.3: Pensionati suddivisi per numero di pensioni ricevute e sesso



Fonte: Istat – Trattamenti pensionistici e beneficiari, un'analisi di genere - 2014

Nel 2015 l'età media delle pensionate era superiore a quella dei pensionati (71,8 contro 68,6 anni) e per quanto riguarda la condizione professionale di provenienza le pensioni femminili sono la maggioranza sia tra le ex dipendenti (55,9%) sia tra le ex lavoratrici autonome (54%). L'apporto al reddito familiare delle pensioni di vecchiaia e di anzianità muta in base al tipo di famiglia in cui uomini e donne vivono la fase finale della loro vita. Le disuguaglianze di genere rispetto all'età di pensionamento, la differente speranza di vita e le diverse età dei coniugi/conviventi sono elementi che incidono diversamente sui pensionati a seconda delle caratteristiche della famiglia di appartenenza. Le percettrici di pensione di vecchiaia e anzianità che vivono sole sono il 36%; in coppia senza figli il 35%; il 12% in coppia con figli, il 7% è una madre sola e il 10% vive in famiglie con altri membri (ad esempio con nipoti, genero/nuora, genitori o suoceri). Le donne sotto i 65 anni, che percepiscono una pensione di vecchiaia o di anzianità spesso vivono in famiglie con redditi familiari elevati, in particolare modo se vivono in coppia. Il contributo che le pensioni delle donne apportano alla famiglia diminuisce se aumenta il livello di reddito familiare, passando dal 79% tra le famiglie del primo quinto (della distribuzione dei redditi) al 39% tra quelle dell'ultimo. La pensione di vecchiaia della donna rappresenta circa l'80% del suo reddito complessivo se vive sola e ha meno di 65 anni ma che diventa il 92% nel caso si tratti di donne sopra i 65 anni. Tra le donne e madri sole, con più di 65 anni, il reddito pensionistico rappresenta circa la metà del reddito familiare e tra le donne in coppia senza figli circa un terzo; questa quota scende a circa un quarto se sono presenti dei figli (Istat,2015). La pensione da lavoro delle donne emerge dunque come una fonte di reddito importante specialmente per le famiglie più vulnerabili, apportando un contributo rilevante proprio in presenza di quelle caratteristiche familiari che si associano a un maggior rischio di povertà e deprivazione. Questo quadro fotografa la situazione delle pensionate di oggi e riflette la più generale situazione dell'occupazione femminile, confermando sì la presenza stabile e strutturale delle donne nel mercato del lavoro ma evidenziando il gap ancora esistente nelle posizioni lavorative e retributive. I differenziali di genere nelle pensioni non saranno colmati fintanto che non verranno superate le disuguaglianze nel mercato del lavoro, nell'organizzazione dei tempi di vita, e non sarà disponibile una rete adeguata di servizi sociali per l'infanzia e strutture a supporto della vecchiaia (Istat,2015).

2.5 I fattori istituzionali legati alle scelte di pensionamento

Per riassumere le condizioni che influenzano le decisioni di pensionamento in modo conciso e per delineare il loro sviluppo nel tempo, i successivi paragrafi presentano una rassegna della letteratura su come il pensionamento vien influenzato dalle impostazioni dello stato sociale, dalle condizioni di lavoro e dalle caratteristiche individuali, sottolineando i possibili effetti di interazione tra questi livelli di determinanti di pensionamento. Per ultimo verrà presentato l'approccio sociologico del corso di vita nell'analisi del pensionamento. La previdenza pubblica italiana è nota per avere una calibratura prettamente familiare (Fornero, 2002). Anche se l'unità di riferimento è il lavoratore e la base contributiva il reddito da lavoro, le prestazioni fornite hanno sempre avuto l'obiettivo di tutelare i bisogni del nucleo familiare più che quelli del singolo lavoratore. Questa regolamentazione del sistema previdenziale Italiano rimanda alla storica ripartizione dei ruoli all'interno della famiglia in cui alcuni componenti come i bambini, le donne e gli anziani dipendono economicamente da altri soggetti (il padre o il marito) dotati di capacità di reddito (Fornero, 2009). Il nucleo familiare è perciò l'elemento di protezione cardinale dalla povertà per le donne anziane, considerate più deboli e più esposte al rischio di indigenza. Tuttavia, nel corso degli ultimi decenni, l'ossatura del sistema pensionistico è mutata e a definire tale mutamento – all'interno di uno scenario demografico in rapida trasformazione – sono stati i cambiamenti in corso nel mercato del lavoro e nell'organizzazione familiare. Le numerose riforme previdenziali che si sono succedute negli anni hanno tenuto in considerazione il fattore "genere" sebbene il risultato finale non sia del tutto positivo. Se gli orientamenti attuali, in termini professionali, familiari e sociali persisteranno nel tempo, c'è da aspettarsi che i trattamenti previdenziali del pilastro pubblico non saranno sufficienti a condurre una vita dignitosa, soprattutto per i beneficiari di sesso femminile.

La fragilità della condizione previdenziale femminile è il risultato della vulnerabilità delle storie lavorative, contrassegnate spesso da carriere discontinue, interrotte o a tempo parziale, ma anche dall'asimmetria nella ripartizione del lavoro familiare e di cura dei figli e degli anziani. Sebbene negli ultimi anni i tassi di occupazione delle donne adulte siano cresciuti, siamo ancora distanti dai tassi che si registrano a livello europeo (59,7% Eu28 I trimestre 2015, Italia 46,8% I trimestre 2015) nonostante i risultati raggiunti per effetto dell'innalzamento dei livelli di istruzione femminili, dei diversi provvedimenti orientati ad elevare l'età pensionabile e a promuovere le condizioni necessarie a favorire una maggiore partecipazione delle donne adulte

nel mercato del lavoro. Lo sviluppo del sistema pensionistico italiano ha generato distorsioni di natura distributiva tra uomini e donne dovute a: (i) differente aspettativa di vita, (ii) differente partecipazione nel mercato del lavoro e nella somministrazione del lavoro di cura, (iii) differenze all'interno del mercato del lavoro (segregazione occupazionale, discriminazione retributiva); (iv) caratteristiche specifiche del sistema pensionistico esplicitamente collegate al genere e (v) caratteristiche neutrali del sistema pensionistico che, pur non avendo una dimensione esplicita di genere, possono generare differenze tra le pensioni degli uomini e quelle delle donne. Se le prestazioni erogate durante la prima fase di sviluppo della previdenza (dalla seconda guerra mondiale alla fine degli anni '70) hanno favorito le principali categorie del mercato del lavoro (i dipendenti pubblici e delle grandi imprese), le garanzie per le categorie più deboli (lavoratori stagionali autonomi e dipendenti di piccole imprese) sono state molto meno generose. L'interesse verso la differenza di genere nei sistemi pensionistici è sempre stata secondaria rispetto alla questione intergenerazionale perché le riforme del sistema pensionistico sono state guidate dal raggiungimento della sostenibilità finanziaria e politica più che dalla salvaguardia di principi di solidarietà sociale (Casarico, Profeta 2009). Inoltre, i principali aspetti del sistema pensionistico sono di solito considerati *gender-neutral*, poiché la maggior parte delle regole sono le stesse per uomini e donne. La neutralità di genere delle regole emerge, tuttavia, perché il sistema pensionistico riproduce (o rafforza) le disparità di genere esistenti nel mercato del lavoro e nella divisione dei ruoli all'interno delle famiglie, generando differenze di genere nel reddito pensionistico. Le caratteristiche neutrali (D'ippoliti, 2011) del sistema italiano che hanno effetti negativi se analizzate in un'ottica di genere sono:

1. il riconoscimento di crediti figurativi per il lavoro di cura solo nel caso della maternità (e non ad esempio per la cura degli anziani);
2. la mancata previsione di una divisione dei diritti previdenziali in caso di dissoluzione della coppia;
3. il mancato riconoscimento delle unioni di fatto;
4. l'aliquota di finanziamento e di computo più bassa per i lavoratori para-subordinati;
5. il ricorso ai pensionamenti anticipati, quando la titolarità del privilegio è legata alla contribuzione accumulata.

Al fine di valutare l'impatto di genere dei sistemi pensionistici è necessario prendere in considerazione e riconoscere l'influenza che esercitano le politiche (la tassazione dei redditi, la presenza di sussidi per la cura ai figli, la flessibilità sugli orari di lavoro per i genitori in presenza

di figli piccoli, il prepensionamento o l'innalzamento dell'età pensionabile) sulle decisioni di pensionamento delle donne e degli uomini. La legislazione europea e le politiche contro la discriminazione di genere si sono rivelati strumenti importanti per il miglioramento della parità di genere nei sistemi pensionistici degli stati membri. Oltre al TUF (articolo 157), che vieta la discriminazione in materia di retribuzione, altre tre direttive sull'uguaglianza tra i sessi hanno avuto un impatto significativo sulla previdenza: la direttiva 79/7/EEC del 1978 attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale, in particolare in relazione alle pensioni del pilastro pubblico; la direttiva 2006/54/CE riguarda la previdenza professionale e la direttiva 2004/113/CE disciplina la previdenza privata. Inoltre, alcune sentenze della Corte di giustizia europea sono state particolarmente importanti per la riduzione delle differenze di genere nei regimi pensionistici professionali e individuali, compresi i regimi pensionistici per i dipendenti pubblici. Secondo studi europei e nazionali, le recenti riforme pensionistiche, in particolare l'inasprimento del legame tra contributi versati e prestazioni ricevute e il passaggio a sistemi multi-pilastro, hanno frenato la riduzione delle differenze di genere.

Analizzare le varie fasi della politica pensionistica italiana è utile a distinguere i diversi fattori istituzionali che hanno influenzato il comportamento delle donne in termini di scelte di pensionamento. Per capire le motivazioni che portano le lavoratrici anziane ad uscire o meno dal mercato del lavoro l'attenzione è stata posta sui fattori che in letteratura vengono chiamati di spinta, attrazione e mantenimento. I fattori di spinta (push) dipendono generalmente dalle caratteristiche personali (età, sesso e stato di salute) e dal mercato del lavoro che interagiscono e si combinano con diversi tipi di condizioni - come gli shock economici - per dare luogo a fenomeni occupazionali discriminatori legati all'età. I fattori di attrazione (pull) rappresentano l'insieme delle opportunità di uscita disponibili attraverso l'applicazione di misure e dispositivi che forniscono incentivi ai lavoratori anziani per andare in pensione anticipata; infine, i fattori di mantenimento (need) - legati alle recenti politiche introdotte a seguito delle riforme del sistema pensionistico - inaspriscono i requisiti di accesso al pensionamento e tendono ad eliminare i regimi di pensionamento anticipato. I criteri introdotti sono estremamente rigidi e non lasciano molto spazio per libere scelte individuali. Quando si analizzano i fattori determinanti il pensionamento si deve sempre tenere a mente che essi sono inseriti in un sistema più grande che è lo stato sociale. Secondo la classificazione dello stato sociale, l'Italia appartiene ai regimi "mediterranei" caratterizzati da rigidità elevate nel mercato del lavoro, confini marcati tra i diversi livelli di occupazione dove è forte il ruolo dell'assistenza pubblica che, attraverso

schemi pensionistici di natura assicurativa contributiva, mantiene e rinforza i differenziali di reddito e di status preesistenti nel mercato del lavoro (Zaccaria, 2007).

2.5.1 I fattori pull

I fattori pull sono quei fattori che fanno leva sulle preferenze del lavoratore per il tempo libero rispetto al lavoro e spiegano la scelta del pensionamento tramite l'utilizzo di incentivi economici positivi (o ai disincentivi ad offrire lavoro) contenuti nel sistema previdenziale e nei programmi di welfare che attirano il lavoratore fuori dal mercato del lavoro. Secondo questa impostazione i miglioramenti della copertura dei rischi garantita dai sistemi di sicurezza sociale e la più facile accessibilità dei trattamenti pensionistici, unitamente ai vincoli imposti dall'andamento del mercato del lavoro (Zaccaria, 2009), avrebbero influenzato le scelte dei lavoratori e delle lavoratrici, facendoli propendere per l'interruzione anticipata della carriera lavorativa.

Il **pensionamento anticipato** è un meccanismo pull di regolazione della domanda e dell'offerta di lavoro che può assumere un duplice significato: da una parte rappresenta un'azione politica contro il mercato, data dall'espansione dei diritti sociali in risposta alle oscillazioni dello stesso, dall'altra parte rappresenta un'iniziativa della politica a favore del mercato in quanto consente più facilmente la realizzazione di processi di riorganizzazione economica (Ebbinghaus 2002).

Nel 1952 venne introdotto in Italia il "trattamento minimo di pensione" che erogava ai pensionati con ridotta anzianità contributiva, una pensione minima al fine di garantire un'esistenza dignitosa. Il Dpr 20/1956 introdusse successivamente la possibilità per i e le dipendenti della pubblica amministrazione di ricevere una pensione dopo 25 anni di servizio, ridotti a 20 nel caso di donne coniugate o con figli. Queste sono le "pensioni baby" che più tardi, nel 1973, verranno ulteriormente accorciate portando gli anni di contribuzione a 20 per gli uomini, 15 per le donne e 25 per i dipendenti degli enti locali. La normativa, definita come "la più vistosa anomalia del sistema pensionistico italiano" (Ferrera, 2012) è stata estremamente favorevole alle donne ed ha permesso allo Stato di evitare di affrontare il problema dei servizi di cura per minori ed anziani perché è grazie a queste pensioni che molte donne sono state in grado di "servire la comunità"; la norma, in vigore fino al 1992, confermava infatti il ruolo della donna come moglie, madre e figlia a servizio della famiglia e della società. Sempre nel 1956 furono

introdotte le pensioni di anzianità per i dipendenti pubblici e il sistema di calcolo retributivo e nel 1965, con la legge n.903, le pensioni di anzianità vennero estese anche ai e alle dipendenti del settore privato, con 35 anni di anzianità lavorativa indipendentemente dall'età raggiunta. Per quanto riguarda il regime della pensione di anzianità, non esistono differenze di genere ma è bene sottolineare che alcuni regimi speciali (c.d. esclusivi) come quelli del pubblico impiego o quello dei dipendenti di enti locali, prevedevano requisiti di anzianità inferiori a quello generale dell'INPS e più bassi per le donne coniugate e con prole. Si trattava di norme considerate generalmente a favore delle donne, in relazione alla funzione familiare. Nel 1992 le pensioni baby, ritenute uno dei fattori principali della crisi finanziaria, sono state eliminate con la fusione dei regimi pensionistici introdotta dal decreto legislativo n. 503 che ha equiparato regimi speciali e regime generale riguardo al requisito dei 35 anni di contribuzione e ha introdotto il requisito di età anagrafica pari a 57 anni per la pensione di anzianità. L'introduzione delle pensioni di anzianità ha avuto conseguenze a lungo termine sul sistema pensionistico italiano perché la riduzione dei requisiti di contribuzione si è tradotta in un gap tra contributi versati e prestazioni erogate; inoltre le diverse regole introdotte tra le differenti categorie di lavoratori aumentano la frammentazione del sistema, con ovvie conseguenze in termini di equità tra le generazioni. Nel 1995 la legge 335 (articolo 1 comma 40) ha introdotto per le donne la possibilità di riscattare il periodo di astensione facoltativa dal lavoro per maternità per poter conseguire il trattamento previdenziale prima del previsto. I periodi di accredito figurativo vengono riconosciuti:

a) per assenza dal lavoro per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di 170 giorni per ciascun figlio;

b) per assenza dal lavoro per assistenza a figli dal sesto anno di età, al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n 104, per la durata di 25 giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi;

c) a prescindere dall'assenza o meno dal lavoro al momento del verificarsi dell'evento maternità, è riconosciuto alla lavoratrice un anticipo di età rispetto al requisito di accesso alla pensione di vecchiaia pari a quattro mesi per ogni figlio e nel limite massimo di dodici mesi. In alternativa la lavoratrice può scegliere per la determinazione dell'assegno pensionistico attraverso l'applicazione del moltiplicatore relativo all'età di accesso al trattamento pensionistico,

maggiorato di un anno in caso di uno o due figli e maggiorato di due anni in caso di tre o più figli. La legge citata permette alle lavoratrici madri di anticipare l'età pensionabile di 4 mesi per ogni figlio dato alla luce per un massimo di 12 mesi, quindi se una lavoratrice ha 3 figli potrà anticipare il pensionamento di un anno al massimo. Il beneficio è limitato alle lavoratrici che hanno l'assegno calcolato interamente con il metodo contributivo e che quindi hanno iniziato a lavorare dopo il 1 gennaio 1996. Le mamme lavoratrici che hanno iniziato a lavorare prima del 1 gennaio 1996 possono usufruire del beneficio soltanto in due casi:

- nel caso che esercitino la facoltà di opzione al sistema contributivo, che può essere esercitata se si possiede un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni al 31 dicembre 1995 o se si possiede un'età contributiva superiore ai 15 anni di cui almeno 5 successivi al 31 dicembre 1995;
- o nel caso in cui le lavoratrici esercitino la facoltà di computo¹⁶ nella gestione separata che determina il passaggio al calcolo contributivo anche della contribuzione versata prima del 1 gennaio 1996 (Inps, 2016).

Restano escluse le lavoratrici che esercitano l'opzione donna poiché tale opzione non comporta un passaggio totale al contributivo: con l'opzione donna l'assegno giuridicamente rimane nel sistema misto mentre il suo calcolo avviene con il sistema contributivo. I contributi figurativi possono essere accreditati anche per i periodi maternità che si sono verificati al di fuori di un rapporto di lavoro. Questa possibilità è stata introdotta dall'art. 14, comma 3, del Decreto Legislativo 30.12.1992, n. 503 ma era limitata agli eventi che si fossero verificati successivamente al 1.1.1994. Il Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 ha introdotto la possibilità di riconoscere i periodi di maternità intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro a condizione che la lavoratrice possa far valere almeno 5 anni di contributi versati per attività lavorativa subordinata. Da un punto di vista dell'analisi dei fattori pull, è evidente che la possibilità di andare in pensione in anticipo rispetto al regime ordinario, rappresenta un forte elemento di attrazione per l'uscita dal mercato del lavoro. L'uscita dal mercato del lavoro prematura è stata utilizzata come strumento per contenere la disoccupazione e per ridurre gli effetti delle ristrutturazioni industriali. Il prepensionamento ha avuto dunque una triplice

¹⁶ Strumento normativo per riunire gratuitamente tutti i contributi sparsi nelle altre gestioni della previdenza pubblica obbligatoria al fine di conseguire un'unica prestazione pensionistica.

connotazione ovvero quella di “disoccupazione nascosta”¹⁷, di “espulsione” e di “dis-welfare” (Kolberg e Hagen 1992).

Riprendendo il concetto di “disoccupazione nascosta” introduciamo gli altri fattori pull che hanno contribuito maggiormente all’affermazione di fasi intermedie tra lavoro e pensione di vecchiaia ovvero le pensioni di invalidità e i provvedimenti di compensazione della disoccupazione. Le **pensioni di invalidità** sono diventate il meccanismo più diffuso per regolare le uscite anticipate. Dagli anni '70, le pensioni di invalidità sono state utilizzate con finalità assistenziali, sostituendo i sussidi di disoccupazione e altri strumenti di sostegno del reddito. Attraverso la concessione di pensioni di invalidità viene dato sostegno ai lavoratori dell’agricoltura, ai cittadini delle aree meno sviluppate e a quelli con storie contributive modeste. In quel periodo, i trattamenti di invalidità rappresentavano il 40% delle nuove pensioni per i dipendenti del settore privato e il 70% delle pensioni per i lavoratori autonomi (Franco, Marè 200). Questo sviluppo ha sollevato vari problemi in termini di controllo della spesa e di effetti redistributivi non desiderati. La disabilità è stata tradizionalmente un parametro di ammissibilità al pensionamento anticipato perché attraverso lo status di inattività, ridefinito al di là di condizioni relative alle limitazioni fisiche attraverso l’inclusione di criteri relativi all’età e all’obsolescenza delle competenze, è stata introdotta l’incapacità di lavorare come criterio determinate la bassa occupabilità dei lavoratori e delle lavoratrici definita da situazioni di peggioramento nel mercato del lavoro. La legge n. 222 del giugno 1984 attua la riforma delle pensioni di invalidità cancellando qualsiasi riferimento ai fattori socio economici e stabilendo che la prestazione è garantita a coloro “la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale” (Comma 1 L.222/1984). Il terzo elemento da sottolineare per quanto riguarda i percorsi di uscita anticipata dal mercato del lavoro si riferisce ai **sussidi di disoccupazione**, ovvero alla Cassa Integrazione Guadagni (CIG cassa integrazione) e alle liste di mobilità. Si tratta di strumenti di sostegno al reddito con tassi di sostituzione fino all'80% dello stipendio per i lavoratori in esubero in alcuni settori produttivi (industria) e i dipendenti all'interno di alcune aziende (grandi imprese). La Mobilità arriva alla fine della CIG e va solo ai lavoratori coinvolti nei licenziamenti collettivi. Può servire come ponte per la pensione, in particolare per i lavoratori oltre i 50 anni. In questo caso si tratti di un "assegno di mobilità lunga", istituito dalla L.223/91,

¹⁷ In diverse occasioni sono stati utilizzati programmi di pensionamento anticipato per tamponare crisi occupazionali

che estende il termine della mobilità "ordinaria" al fine di consentire un dipendente di acquisire il diritto alla pensione.

L'estensione dura fino al giorno prima della data effettiva di pensionamento. I sussidi di disoccupazione sono una via relativamente attraente per uscire dal mercato del lavoro. La scelta di se e quanta assistenza debba essere finanziata all'interno del sistema pensionistico a ha che fare con importanti questioni macro-economiche. Se si dovesse decidere di garantire livelli minimi di pensione ai lavoratori con un'inadeguata storia contributiva si dovrebbero aumentare i contributi previdenziali, ridurre le prestazioni oppure combinare queste due misure. La legge 335/95 ha garantito pensioni corrispondenti, in senso attuariale, a una aliquota di prelievo sul salario ed ha chiesto al lavoratore di remunerare, attraverso i contributi, le pensioni assistenziali. Questa legge ha costruito una rigorosa separazione tra previdenza e assistenza ed ha garantito prestazioni pensionistiche troppo elevate in relazione ai vincoli derivanti dalla competitività internazionale che imporrebbero una riduzione del prelievo obbligatorio sul salario, e alle possibilità di reperire, da fonti diverse dalla contribuzione obbligatoria sul lavoro, risorse finanziarie sufficienti per un trattamento adeguato dei redditi minimi negli anni della vecchiaia (Giarda 1998). La scelta di concentrare le risorse sulle pensioni è stata da un lato agevolata dalla presenza di strutture familiari che redistribuiscono risorse fra individui in posizioni fortemente differenziate sul mercato del lavoro (Ferrera, 1996) e dall'altro da un sistema fiscale che non garantisce valutazioni adeguate dei redditi diversi da quelli da lavoro dipendente. Ciò contribuisce all'uso delle pensioni di invalidità prima e di quelle di anzianità poi quale sostituto di specifiche prestazioni di carattere assistenziale o di disoccupazione. La massiccia diffusione di questi dispositivi di pre-pensionamento ha fatto sì che "l'esclusione dal mercato del lavoro di quote massicce di individui a fine carriera fosse considerata una soluzione socialmente accettabile in risposta a momenti di crisi economica e alla necessità di lasciare spazio ai giovani in ingresso. Altresì ha contribuito a rendere sempre più indefinito il legame tra le caratteristiche delle carriere individuali di lavoro e la durata e qualità del pensionamento: in altri termini, l'uscita dal mercato del lavoro corrisponde all'ingresso in un periodo, che può durare molti anni, in cui un individuo è messo nelle condizioni di beneficiare di un sostegno sociale, peraltro slegato dall'apporto lavorativo e contributivo dato, pur potendo continuare a mantenersi attivo nel mercato del lavoro" (Garavaglia, 2014:114).

2.5.2 I fattori push

I fattori push sono legati al cambiamento strutturale, alle condizioni di lavoro, e alle caratteristiche individuali dei lavoratori (paragrafo 2.6). L'assioma alla base del modello push è che se la gente potesse scegliere, preferirebbe lavorare piuttosto che lasciare il mercato del lavoro (Jensen, 2005). L'approccio pull afferma il primato delle circostanze negative (cattive condizioni di salute, limitate opportunità del mercato del lavoro, etc.) sul pensionamento anticipato rispetto a considerazioni di carattere finanziario (Radl, 2013). Dal punto di vista push, l'uscita precoce può essere interpretata come esclusione dal mercato del lavoro associato a una perdita di benessere, ovvero a una diminuzione di reddito e di status (Jensen, 2005); i fattori push abbracciano tre dimensioni:

- a livello individuale, l'uscita può avvenire a causa di cattive condizioni di salute, o di mancanza di competenze che riducono la capacità produttiva;
- a livello aziendale, l'uscita avviene per necessità produttive (lavoratori in esubero);
- a livello di mercato del lavoro, l'espulsione dei lavoratori più anziani si verifica perché questi, una volta che diventati disoccupati, hanno difficoltà ad essere reintegrati nel sistema produttivo.

Il cambiamento strutturale del mercato del lavoro, la crescente competizione internazionale e la dismissione di interi settori produttivi hanno innescato, a partire dal 1970 (a causa del calo della domanda di operai tradizionali) processi di uscita dal mercato del lavoro verso il pensionamento dei lavoratori più anziani (spesso con l'istituto del prepensionamento). A causa della mancanza di una tradizione di formazione permanente e della predominanza di rigidi confini professionali, la riqualificazione di questi lavoratori non è stata un'opzione realistica (Rinklake e Buchholz, 2012). Inoltre, i datori di lavoro hanno dimostrato poco interesse per la formazione dei lavoratori più anziani considerando il breve periodo di tempo che questi sarebbero rimasti nel mondo del lavoro, preferendo ridurre i costi e mandando i lavoratori in pensionamento. Di conseguenza, gli individui meno istruiti e i lavoratori poco qualificati sono stati spinti fuori al mercato del lavoro (Flynn et al., 2013).

I fattori push si riferiscono dunque a quei processi che spingono il lavoratore, suo malgrado, ad uscire dal mercato del lavoro. I politici, i datori di lavoro e i sindacati hanno utilizzato il prepensionamento come strumento di politica passiva e come strategia socialmente

accettabile per alleggerire il mercato del lavoro in un momento in cui i processi di deindustrializzazione e di ristrutturazione economica - vale a dire il graduale passaggio da un'economia industriale ad un'economia di servizi - hanno colpito i lavoratori più anziani, che rappresentavano una quota sproporzionata nei settori in declino. Varie analisi suggeriscono infatti una relazione tra ridimensionamento nei settori di cui sopra e il prepensionamento. Tuttavia, queste spiegazioni sostengono la fase iniziale del pensionamento anticipato, ma non spiegano il suo sviluppo a lungo termine (Ebbinghaus, Hofacker 2013). Questi strumenti sono stati additati come "welfare without work" da Esping-Andersen (1996) o come "dilemma continentale" da Scharpf (2001). L'uscita anticipata dal lavoro in risposta alla crescente disoccupazione ha aumentato la spesa sociale passiva e questo a sua volta ha aumentato il costo del lavoro che ha spinto ancora di più i dipendenti fuori dal mercato del lavoro (Hess 2016). Le politiche di pensionamento anticipato, soprattutto nei paesi dell'Europa continentale e meridionale a differenza dei paesi nord europei, sono sopravvissute alle crisi economiche e hanno continuato ad essere attuate anche nei successivi momenti di ripresa economica, in tal modo le uscite anticipate sono state scollegate dal ciclo economico e trasformate in "regimi di uscita anticipata" (Hofacker 2010; 2013).

Da questo punto di vista il prepensionamento può essere interpretato come un'esclusione che comporta un abbassamento del livello di benessere causato dalla perdita di reddito, status, e autostima. Non esiste una netta linea di demarcazione tra i fattori di spinta e attrazione poiché spesso sono condizionati dal contesto e dalla percezione dell'individuo. Occorre peraltro ricordare, come sottolineato anche da Denton e Spencer, che non esistono definizioni comunemente accettate sul concetto di pensionamento e ciò è particolarmente vero quando il pensionamento avviene continuando a svolgere un'attività lavorativa. L'abbandono graduale (*gradual retirement*) del mercato del lavoro può assumere essenzialmente due forme: pensionamento progressivo (*phased retirement*) o pensionamento parziale (*partial retirement*). Nel primo caso la transizione al pensionamento avviene attraverso la riduzione del numero di ore prestate senza cambiare datore di lavoro, nel secondo caso cambia il datore di lavoro o avviene il passaggio ad un'occupazione autonoma che porta alla riduzione delle ore di lavoro e/o a un minor guadagno. Quando nella decisione di pensionamento predominano i fattori push rispetto a fattori pull la percezione di volontarietà nella scelta si riduce (Shultz et al., 1998) e le chance di adattamento nella nuova condizione di pensionato sono meno elevate (Hanisch, 1994). L'età ha rappresentato un importante fattore di discriminazione in relazione alla partecipazione al mercato del lavoro, specialmente per le donne. Dalla metà degli anni '70 e nel corso degli anni

'80, la crisi economica che ha colpito l'Italia ha causato la stagflazione a lungo termine, l'aumento del debito pubblico e crescenti livelli di disoccupazione derivanti dall'utilizzo della cassa integrazione nelle grandi imprese. Queste trasformazioni hanno avuto molteplici effetti sulla struttura occupazionale della popolazione perché le innovazioni in termini di organizzazione del lavoro hanno espulso i lavoratori anziani meno produttivi e qualificati (Mingione e Pugliese 2004). Le analisi relative alla transizione verso la pensione delle donne, soprattutto negli anni '70 e '80 sono molto limitate perché il pensionamento anticipato ha coinvolto i lavoratori di sesso maschile, dal momento che le misure adottate per favorire l'uscita anticipata hanno avuto l'impatto maggiore sui settori in cui la presenza femminile era scarsa (OECD 1995b). Ciò si deve soprattutto al fatto che tali schemi erano volti a fronteggiare situazioni di particolarmente gravi che affliggevano il mercato del lavoro in alcuni settori, come l'industria metalmeccanica, in cui la presenza femminile era minima. Le donne sono soggette al rischio di diventare inattive più che pensionate perché sperimentano periodi di inattività e di interruzione lavorativa maggiori rispetto agli uomini; le carriere intermittenti rendono più difficile per le donne raggiungere i requisiti di anzianità necessari al pensionamento anticipato. Negli anni '70 il divario nel rapporto tra il tasso di uscita maschile e quello femminile era ampio ed è diminuito solo nel corso degli anni '80 non perché il tasso di uscita delle donne fosse diminuito ma perché quello degli uomini ha subito un incremento più marcato; verso la fine degli anni '80 si è registrato un lieve calo delle uscite anticipate delle donne. Secondo Honig (1998) le decisioni di pensionamento delle donne sono state influenzate, soprattutto negli anni '70 e '80, dalle condizioni di pensione e di salute dei mariti, fattori cruciali per misurare il valore del cosiddetto "non-market time" che è strettamente legato al concetto di qualità della vita, mentre scarso peso avevano i fattori di natura economica, legati a eventuali cambiamenti nell'ammontare previsto della propria ricchezza pensionistica. Questo ha provocato una sorta di tensione per quelle lavoratrici che vedono la transizione verso la pensione come uno strumento necessario per fronteggiare i carichi di cura familiari a scapito dei desideri di autodeterminazione e realizzazione nel mercato del lavoro (Abburá e Donati 2008).

2.5.3 I fattori need

La tendenza crescente verso forme di pensionamento anticipato ha trovato un freno (per problemi di sostenibilità previdenziale e di invecchiamento della popolazione) nella seconda metà degli anni Novanta. L'invecchiamento della popolazione ha cominciato a costituire un

problema sia in termini di prestazioni assistenziali, sia di finanziamento del sistema previdenziale perché la riduzione dei sovvenzionatori delle prestazioni pensionistiche e l'aumento degli aventi diritto avranno ripercussioni sulla sostenibilità del sistema. Ciò ha originato non solo la necessità di aggiornare i requisiti di accesso alle prestazioni di vecchiaia ma anche di rivedere i meccanismi che hanno permesso a numerosi lavoratori di andare in pensione anticipatamente. Le politiche comunitarie, a partire dalla Strategia di Lisbona, hanno avuto il compito di promuovere la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, la definizione di strategie di formazione permanente e la qualità dell'ambiente di lavoro mediante l'innalzamento dell'età pensionabile attraverso le riforme dei regimi pensionistici. In termini più generali possiamo dire che la prospettiva dell'invecchiamento attivo segna la rottura del legame sincronico tra uscita dal mercato del lavoro, pensionamento e vecchiaia. Il 1992 è stato l'anno che ha segnato, in Italia, il passaggio da politiche distributive, che aspiravano alla tutela della vecchiaia facendo affidamento sull'aumento del prelievo contributivo, alle politiche sottrattive volte alla riduzione della spesa pubblica (Jessoula,2009). Si è posto anche il problema di transitare da una normativa diretta ad accompagnare verso l'uscita dal mercato del lavoro ad una che garantisca la permanenza delle persone a rischio di espulsione, salvaguardando dove possibile l'occupazione, oltre a posticipare il pensionamento. La riforma Amato rappresenta il punto di partenza della riforma strutturale della previdenza italiana verso un assetto multi pilastro tramite l'irrobustimento del profilo finanziario del sistema previdenziale attraverso il contenimento dei costi, il rafforzamento del legame contributi-prestazioni, l'allungamento dell'attività lavorativa e l'armonizzazione normativa. Mancano invece gli interventi diretti ad adattare le regole pensionistiche alle trasformazioni sociali e del mercato del lavoro. Il rafforzamento del legame contributi versati/prestazione ricevute avviene tramite l'innalzamento dell'età pensionabile per i lavoratori dipendenti del settore privato di 5 anni (da 60 a 65 per gli uomini e da 55 a 60 per le donne), l'eliminazione delle "pensioni baby" e un aumento dei periodi di contribuzione per i dipendenti pubblici e l'estensione da 15 a 20 anni del periodo minimo di contribuzione per l'accesso alle pensioni di vecchiaia. L'indicizzazione delle pensioni ai prezzi invece che ai salari riduce le pensioni per le coorti più anziane, dove le più penalizzate sono state le donne. La legge 503/1992 apre le porte alla previdenza integrativa attraverso il lancio dei fondi pensione "chiusi" (secondo pilastro) accessibili solo a determinate categorie di lavoratori e quelli "aperti" (terzo pilastro) costituiti dalle istituzioni finanziarie senza legami con le parti sociali e senza nessun meccanismo di rappresentanza degli iscritti. Il finanziamento di questi fondi avviene tramite la contribuzione volontaria del lavoratore, quella

del datore di lavoro e il versamento di quote di Tfr. Questo è stato il primo tentativo di passaggio da un sistema totalmente pubblico a un sistema misto che comprende sia la componente pubblica che quella privata. La riforma Dini n.335/1995 stravolge la logica di funzionamento del primo pilastro con il passaggio dal metodo retributivo a quello contributivo. Le misure che sono state introdotte mirano al prolungamento della vita lavorativa per mezzo di incentivi volti a posticipare il pensionamento. Il pilastro pubblico è rimasto pay-as-you-go¹⁸, ma il valore delle prestazioni pensionistiche riflette non solo la durata dei contributi versati ma anche il loro importo effettivo, tramite l'utilizzo di coefficienti di variazione calcolati sulla base delle tendenze demografiche ed economiche. Inoltre, il requisito contributivo per l'accesso alle pensioni di anzianità è stato elevato ulteriormente con il passaggio graduale da 35 a 40 anni. La riforma ha modificato la logica di funzionamento del primo pilastro pensionistico ma sul termine dell'equità intergenerazionale è stata poco virtuosa producendo delle fratture tra le diverse coorti di lavoratori perché il passaggio al metodo contributivo prevedeva l'esenzione per i lavoratori più anziani. Le modifiche nella formula di calcolo dei coefficienti di trasformazione¹⁹ introdotte dalla riforma Dini sono uguali per uomini e donne; il valore del coefficiente dipende dall'età anagrafica al momento del pensionamento in quanto lo "scopo della Riforma Dini era approssimare l'equità attuariale del sistema, ovvero l'uguaglianza ex ante del valore attuale del flusso di pensione (rendita vitalizia) ricevuto da ciascun lavoratore/lavoratrice. Poiché attualmente le donne presentano in Italia un'aspettativa di vita sia a zero che a 60 anni superiore a quella degli uomini, e dunque riceveranno mediamente un numero di rate di pensione superiore a quello degli uomini, l'equità attuariale implica che, per poter ricevere lo stesso valore attuale, le donne dovrebbero ricevere rate di pensione di importo inferiore. Ovvero, sulla base del principio individualistico, il coefficiente di trasformazione dovrebbe essere differenziato per genere" (D'Ippoliti, 2009). Nel caso di famiglie formate da coppie eterosessuali coniugate è possibile configurare questa dimensione come l'obbligo di acquistare una polizza assicurativa

¹⁸ Una delle modalità di finanziamento di un sistema pensionistico (tradotto nel linguaggio anglosassone con l'espressiva locuzione pay as you go), in base alla quale le pensioni erogate sono pagate con i contributi di chi è in servizio in quell'epoca. In definitiva, l'onere pensionistico è ripartito sui lavoratori correnti. In aggiunta, vi è un contratto esplicito o implicito secondo cui le pensioni degli attuali attivi (che in tal modo nulla devono accantonare per il loro ciclo vitale inattivo) saranno pagate da chi lavorerà in futuro.

¹⁹ Il coefficiente di trasformazione è utilizzato per la determinazione dell'importo annuo della pensione di vecchiaia contributiva quale percentuale del montante contributivo individuale nozionale determinato dai contributi versati; il coefficiente di trasformazione in rendita è determinato su base statistica per coorte e varia in base all'età anagrafica al momento del pensionamento in quanto tiene conto della speranza di vita media, incorporando il tasso di crescita del Pil di lungo periodo stimato nell'1,5%. Il reciproco del coefficiente di trasformazione in rendita o pensione è il numero di annualità, in termini attuariali, in cui sarà corrisposta al pensionato, il montante contributivo individuale nozionale assegnata nel caso di gestione a ripartizione o capitalizzata nel caso di previdenza complementare.

sulla vita a favore del proprio coniuge, fondata sui parametri medi di nuzialità e mortalità dell'intera popolazione. Si è cercato di "compensare" gli svantaggi femminili dovuti a carriere più discontinue e associate a maggiori periodi di inattività non coperti da contributi previdenziali e quindi penalizzanti per il raggiungimento dei requisiti di pensionamento. Queste considerazioni sono state sviluppate dalla certezza che sulle donne ricade la maggior parte del lavoro di cura e la necessità che siano le donne a dover svolgere questi compiti è molto alta in Italia perché l'intervento del settore pubblico nelle aree di assistenza all'infanzia e agli anziani è molto limitato. Negli anni successivi, gli elementi introdotti sono stati gradualmente rafforzati tramite l'inserimento di aggiustamenti parametrici volti ad allungare il tempo di permanenza dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro attraverso una serie articolata di misure che hanno agito sia sull'età minima di pensionamento che sull'ammontare pensionistico, parallelamente alla costante espansione della previdenza complementare. In riferimento a quest'ultima, il Testo Unico del 2005 prevede il trasferimento del TFR (trattamento di fine rapporto) ad un fondo pensione in modo non vincolante, attraverso il meccanismo del "silenzio assenso". Un discorso più dettagliato va fatto in merito al sistema pensionistico privato, che secondo Ginn (2004a) opera una vera e propria redistribuzione al contrario, e cioè dalle donne agli uomini: le donne hanno meno possibilità di acquistare una pensione privata rispetto agli uomini e, nel caso in cui la acquistino, ricevono generalmente ammontari più bassi. Come nella previdenza pubblica anche nella previdenza privata le donne partono svantaggiate e, ancora una volta, questo svantaggio è dato non dalle regole ma dai fatti. Le differenze possono essere ricondotte alla diversa partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e al discontinuo e basso reddito che comporta una minore capacità di finanziamento della previdenza integrativa (TFR, contributi versati dal datore di lavoro) anche se non sono ancora del tutto chiare le ragioni della più bassa adesione delle donne alle forme della previdenza integrativa (Fornero,2002). Quanto al TFR non esistono statistiche aggiornate e dettagliate sulla sua distribuzione e sulla possibile diversità tra uomini e donne nell'uso del fondo maturato a fini di finanziamento della casa, o in altri casi in cui sono consentite le anticipazioni. Le scarse informazioni disponibili (Fornero 1999) mostrano le basse retribuzioni percepite dalle donne e verosimilmente, la loro maggiore discontinuità di carriera e mobilità. I dati mostrano anche che, in una distribuzione cross-section, il TFR delle donne comincia a scendere a età minori rispetto a quelle maschili in conseguenza sia della minore età media di pensionamento, sia di un fenomeno di anti-selezione che induce la permanenza nel lavoro in età più avanzate da parte di lavoratrici caratterizzate da livelli retributivi più bassi e carriere più discontinue. Se questa tendenza dovesse continuare nel tempo

l'accumulazione di un adeguato livello di risparmio pensionistico privato sarà, per le donne, assai più ardua che non per gli uomini (Fornero,2002). Il problema più evidente però, rispetto alla parità di trattamento tra uomini e donne è quello legato all'età pensionabile. Nell'ordinamento italiano, nel settore privato a differenza di quello pubblico, l'età pensionabile è sempre stata differenziata fra uomini e donne: fino al 1992 l'età pensionabile era di 55 anni per le donne e 60 per gli uomini e il requisito contributivo era fissato a 15 anni per entrambi anche se dal 1977, in base all'art. 4 della legge n. 903 sulla parità di trattamento fra uomini e donne, le donne possono esercitare il diritto di opzione per il pensionamento alla stessa età degli uomini. Il decreto legislativo n. 503 del 1992 ha dato origine al lungo cammino della riforma del sistema previdenziale prevedendo ai fini della riduzione della spesa pensionistica un graduale innalzamento dell'età pensionabile sino ad arrivare a 60 anni per le donne e a 65 per gli uomini giungendo a regime nel 2000 con l'età pensionabile pari a 60/65 anni. Nel frattempo è intervenuta la legge n. 335 del 1995 che ha introdotto la pensione di vecchiaia «unificata», ovvero una pensione basata esclusivamente sui contributi versati e non più sul calcolo delle ultime retribuzioni, che avrebbe potuto essere erogata ad un'età flessibile fra i 57 e i 65 anni indistintamente per uomini e donne. Possiamo dire che questo è stato il primo tentativo di equiparazione fra i due sessi²⁰. La pensione, attraverso il sistema del montante contributivo moltiplicato per il coefficiente di trasformazione sarebbe stata più conveniente al di sopra del 62° anno di età e sfavorevole al di sotto; tutto questo sarebbe dovuto entrare a regime solo per coloro che avevano iniziato a lavorare il 1 gennaio del 1996 mentre per coloro che al 31 dicembre 1995 avessero concretizzato almeno 18 anni di contribuzione veniva mantenuto il regime precedente, quello con il calcolo retributivo. Ciò nonostante gli interventi legislativi successivi, resi indispensabili da problemi di sostenibilità finanziaria, hanno modificato nuovamente l'età pensionabile. Con la legge n. 243 del 2004 il principio dell'età flessibile è stato superato attraverso il ripristino dell'età differenziata per le donne (60) e per gli uomini (65). Resta naturalmente il diritto di opzione per la permanenza in servizio per le donne, opzione che viene incentivata con la previsione di benefici nel calcolo della pensione. Nel 2007, la legge n. 247 estende le finestre aumentando l'età pensionabile oltre il compimento del sessantesimo anno di età per le donne²¹. A seguito della crisi economica e finanziaria, e come risultato delle pressioni

²⁰ In argomento C. BOZZI, *Età pensionabile e parità tra i sessi una questione che riemerge* (nota a P. Roma 10 luglio 1998), in *Giur. lav.*, 1999, p. 110.

²¹ Va segnalato che dette finestre sono meno vantaggiose per le lavoratrici autonome a parità di età la donna che compie gli anni entro il 31 marzo ed è lavoratrice subordinata potrà andare in pensione di vecchiaia dal 1° luglio dello stesso anno, mentre la lavoratrice autonoma dal 1° ottobre

internazionali sui processi di elaborazione delle politiche nazionali, sono state emanate nuove importanti misure di emergenza in materia pensionistica. La direzione intrapresa è stata quella sottrattiva, finalizzata non solo a una riduzione dei costi nel medio-lungo termine ma anche nel breve. Così, con l'ultima riforma pensionistica del 2012, viene imposto un sistema fondato su due pilastri: la "nuova" pensione di vecchiaia e la pensione anticipata. La pensione di anzianità e le quote non esistono più e le uscite anticipate sono fortemente limitate. Le donne potranno ritirarsi solo una volta raggiunti i 41 anni di contributi e gli uomini 42; ma per entrambi varrà la regola per cui ogni anno di anticipo rispetto ai 62 anni costerà il 2% della pensione, per tutta la vita. In secondo luogo sulle pensioni di vecchiaia la flessibilità dell'età pensionabile varrà solo verso l'alto. Alle donne sarà consentito andare in pensione tra i 62 e i 70, ma la soglia inferiore sarà portata a 66 anni entro il 2018. Per gli uomini la soglia di uscita invece sarà immediatamente compresa tra i 66 e i 70 anni. La riforma Fornero ha confermato, fino al 31 dicembre 2015, la possibilità per le donne di andare in pensione prima a patto di optare per un assegno interamente calcolato con metodo contributivo. Si tratta di una possibilità introdotta dalla legge n. 243/04 riscoperta in massa dopo l'introduzione della Riforma Fornero perché consente di anticipare l'uscita di diversi anni rispetto alle regole ordinarie che, com'è noto, chiedono o il perfezionamento di almeno 41 anni e mezzo di contributi indipendentemente dall'età anagrafica (pensione anticipata) o il raggiungimento di un'età anagrafica pari a 66 anni e 3 mesi (per le donne del pubblico impiego; 63 anni e 9 mesi le donne dipendenti del settore privato; 64 anni e 9 mesi le autonome) unitamente a 20 anni di contributi (pensione di vecchiaia). Con l'opzione donna si può uscire invece con un anticipo di diversi anni rispetto ai requisiti sopra indicati a patto però di accettare una decurtazione sull'assegno. Per l'esercizio dell'opzione è necessario possedere 57 anni e 3 mesi di età (58 anni e 3 mesi le autonome) unitamente a 35 anni di contributi entro il 31 dicembre 2015 (articolo 1, comma 281 della legge 208/2015). Con l'approvazione della legge di stabilità 2016 è venuta sostanzialmente meno la restrizione prevista dall'Inps che avevano interpretato la data del 31 dicembre 2015 come termine entro il quale si dovesse maturare la pensione. La tabella riepiloga le date che consentono il rispetto dei requisiti anagrafici e contributivi utili per esercitare l'opzione donna a seguito delle disposizioni contenute nella legge di stabilità 2016.

Tabella 2.2: Requisiti per la maturazione della pensione

| Lavoratrici | Autonome | Dip. Private | Dip. Private |
|---|------------------|------------------|------------------------------|
| Requisiti contributivi | 35 anni | 35 anni | 34 anni, 11 mesi e 16 giorni |
| Ultima data per la maturazione del requisito contributivi | 31/12/2015 | 31/12/2015 | 31/12/2015 |
| Età necessaria | 58 anni e 3 mesi | 57 anni e 3 mesi | 57 anni e 3 mesi |
| Finestra Mobile | 18 mesi | 12 mesi | 12 mesi |

Fonte: www.fpcgil.it

Per effetto del passaggio al sistema di calcolo contributivo le lavoratrici che optano per il regime in questione subiscono mediamente una decurtazione sull'assegno che oscilla intorno 25-30% rispetto a quanto avrebbero ottenuto con il sistema misto. Il taglio è tuttavia molto variabile a seconda dell'età della lavoratrice e dalle caratteristiche di carriera, retribuzione ed anzianità contributiva maturata alla data di accesso al regime. La seguente tabella evidenzia, in via indicativa, l'impatto sull'assegno dell'opzione donna esercitata su quattro tipi di lavoratrici.

Tabella 2.3: Impatto dell'opzione donna su quattro differenti tipi di lavoratrici.

| Dati individuali | Lavoratrice A | Lavoratrice B | Lavoratrice C | Lavoratrice D |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Data di nascita | 05/03/1956 | 05/03/1956 | 05/03/1957 | 05/03/1957 |
| Inizio attività lavorativa | 05/06/1976 | 05/06/1976 | 05/06/1977 | 05/06/1977 |
| Retribuzione Annuale Lorda 2014 | 30.000,00 | 60.000,00 | 30.000,00 | 60.000,00 |
| Prima data di pensione con regime naturale | 01/05/2018 | 01/05/2018 | 01/09/2019 | 01/09/2019 |
| Importo pensione metodo misto | 24.510,00 | 46.200,00 | 24.520,00 | 46.550,00 |
| Data pensione con opzione donna | 01/07/2014 | 01/07/2014 | 01/07/2015 | 01/07/2015 |
| Importo pensione con metodo contributivo | 17.810,00 | 29.210,00 | 17.350,00 | 28.620,00 |
| Impatti Opzione Donna (perdita in %) | -27% | -37% | -29% | -39% |

Fonte: www.fpcgil.it

La scelta di alzare l'età pensionabile e promuovere una graduale equiparazione del trattamento pensionistico per uomini e donne ha come obiettivo la diminuzione del gender gap nei tassi di occupazione e inattività in età adulta. Questo cambiamento è avvenuto in maniera inaspettata, soprattutto per le donne, che hanno sempre beneficiato di parametri meno restrittivi rispetto agli uomini. Al contempo, la parificazione dell'età di pensionamento "comunica per definizione un messaggio di parità di genere e rende meno conveniente per le donne svolgere lavoro domestico non retribuito" (Corsi et al, 2010) anche se riduce il tempo a disposizione per la cura di nipoti, coniugi e genitori anziani. D'altra parte la parificazione dell'età pensionabile potrebbe spingere alla creazione di più servizi di cura, assistenza e di lavoro domestico contribuendo così a incrementare ulteriormente l'occupazione femminile. Il rischio è che in assenza di un'adeguata copertura finanziaria e territoriale dei servizi di cura e di assistenza "i costi di aggiustamento della politica sociale rispetto all'invecchiamento della popolazione finiscano con l'essere scaricati proprio sulle donne" (Corsi et al, 2010). Gronchi e Aprile (1998) sostengono che le riforme attuate, rafforzando il legame tra sistema previdenziale e mercato del lavoro, hanno comportato un trend verso l'uguaglianza formale di trattamento per tutti i contribuenti e in termini di genere, come sostengono Borella e Fornero (2002) questo processo tende a sostituire un sistema paternalistico con uno liberale, fondato sulle libere scelte delle donne, che si assumono la responsabilità di loro stesse. Come evidenziato da più parti, una redistribuzione interna al sistema previdenziale, in favore delle donne, sarebbe nell'interesse delle donne stesse. Ad esempio, Ginn (2004) scrive: «Moving beyond equal treatment requires policies to reconcile family caring and employment. (...) Until this "femtopia" is reached the pension penalty due to family caring can be reduced by redistributive features in state pension schemes». Corsi e Ippoliti (2009) dimostrano che, una possibile fonte di redistribuzione è la differente età di pensionamento perché nel sistema contributivo un anticipo dell'età di pensionamento garantirebbe un tasso interno di rendimento più alto, ma rate di pensione più basse. In linea teorica, la previsione di età minime di pensionamento inferiori per le donne implicherebbero un incentivo all'uscita anticipata dal mercato del lavoro, con il probabile risultato che molte donne impiegherebbero il loro tempo nel lavoro di cura non retribuito. Tuttavia, a parte le impostazioni istituzionali, il pensionamento è anche determinata fortemente dalle caratteristiche individuali di cui parleremo nel paragrafo successivo.

2.6 Le caratteristiche individuali

Numerosi sono i fattori individuali presi in esame dalla letteratura. Le ricerche italiane legate al genere rispetto alla transizione verso il pensionamento non sono molto numerose. Seppure alcuni risultati sui perditori decisionali siano generalizzabili a maschi e femmine è necessario approfondire come il genere influenza il processo di pensionamento (Talaga e Beehr, 1989). I sistemi pensionistici influiscono sulla poco studiata e dibattuta dimensione di genere poiché implicano risultati differenti per uomini e donne, derivanti o da caratteristiche generali (come il grado di redistribuzione, i requisiti richiesti, sviluppo delle componenti private) o da caratteristiche specifiche secondo il genere (i requisiti anagrafici o contributivi differenziati per genere, i coefficienti di trasformazione basati su speranze di vita differenziate per genere). Le evidenze ad oggi disponibili mostrano come esso sia in grado di influenzare la soddisfazione post-ritiro, sebbene non sia ancora chiaro se le donne siano facilitate o ostacolate nell'adattamento al ritiro dal lavoro. Alcuni studi mostrano che la soddisfazione è maggiore per le donne, capaci di adattarsi più facilmente al pensionamento poiché sostituiscono il ruolo lavorativo con altri ruoli sociali strettamente legati al genere, come il prendersi cura dei nipoti o la cura domestica (Barnes e Parry, 2004). Altri risultati, al contrario, suggeriscono che le donne tendono ad avere più problemi di adattamento rispetto agli uomini e manifestano minore soddisfazione (Mayring, 2000). Recenti evidenze empiriche indicano che tra gli uomini la decisione di ritirarsi dal mondo del lavoro sia influenzata essenzialmente dalla riduzione delle proprie capacità lavorative dovute a problemi di natura fisica e mentale; le donne, al contrario, non solo sono influenzate da tale ridotta capacità lavorativa, ma anche dalla soddisfazione lavorativa e dalle entrate economiche derivanti dal lavoro (De Preter, Mortelmans e Van Looy, 2012). In altri termini, tra le donne, un più alto livello di soddisfazione lavorativa porta a ritardare la decisione del pensionamento, mentre la disponibilità di un reddito maggiore porta ad anticipare tale scelta. Come in precedenza la ricerca su questo argomento ha dimostrato che le decisioni di pensionamento possono essere influenzate da diverse caratteristiche individuali, come la salute, l'istruzione, la sicurezza finanziaria, e le relazioni personali. In letteratura, uno dei fattori individuali più importanti e discussi come determinante del ritiro dal lavoro è la salute. Un cattivo stato di salute diminuisce la probabilità di continuare a lavorare (Jones et al., 2010). Diversi studi hanno dimostrato che condizioni di salute precarie sono spesso associate ad un'uscita anticipata dal lavoro, viceversa chi gode di un buono stato di salute sceglie di posticipare il momento del pensionamento (Ekerdt et al., 1996; Taylor e Shore, 1995; Talaga e

Beehr, 1995). Per chi soffre di gravi patologie, il pensionamento anticipato può costituire unanecessità piuttosto che una scelta che può avere conseguenze negative durante il pensionamento; al contrario, Dwyer e Mitchell (1999) affermano che cattive condizioni di salute possono portare a posticipare l'età pensionabile al fine di ottenere il reddito necessario a sostenere le spese sanitarie. La possibilità di uscire anticipatamente dal mercato del lavoro per problemi di salute è legata all'architettura dei sistemi di previdenza nazionali; secondo Blöndal e Scarpetta (1999) l'aumento delle prestazioni di invalidità in sostegno al reddito per le persone che lasciano il lavoro ha contribuito all'innalzamento dei tassi di prepensionamento nei paesi OCSE. Uno studio di Jiménez-Martín, Labeaga e Granada (1999) dimostra che le donne sposate tendono ad andare in pensione prima se devono assistere il coniuge malato. Viceversa, Blau (1998) and Blau and Riphahn (1999) dopo un attento esame dei dati relativi a Stati Uniti e Germania giungono alla conclusione che se il marito non lavora a causa di un cattivo stato di salute, il reddito della moglie diventa fondamentale per sostenere la famiglia. Li Ranzi, d'Errico, e Costa (2012) appurano un'età al pensionamento effettivo più bassa rispetto all'età legale di pensionamento sia per gli uomini (58,1) che per le donne (58,4) e si chiedono se il fenomeno possa essere attribuibile ad uno stato di salute peggiore, oppure a fattori legati alla particolare generosità del regime pensionistico pubblico (Focarelli and Zanghieri 2005). Ci sono alcune evidenze che i diversi fattori socio-demografici e occupazionali sono associati al ritiro precoce, come ad esempio il sesso femminile (Alavinia e Burdorf 2008) e le persone che vivono senza un partner (Alavinia e Burdorf 2008). In Italia, l'analisi dell'associazione tra salute e pensionamento ha dimostrato risultati contrastanti. Lo studio di Li Ranzi, d'Errico, e Costa mette evidenza che il pensionamento anticipato è positivamente associato alle malattie croniche, al sesso (solo quello maschile), a bassi livelli di istruzione e all'appartenenza alla classe operaia. Al contrario, le caratteristiche che sono negativamente associate al prepensionamento sono l'area di residenza e il settore lavorativo: le lavoratrici e i lavoratori residenti nelle regioni centrali e meridionali sperimentano un minor rischio di pensionamento anticipato (Cardano et al. 2004). Anche la mancanza di un'associazione tra salute e stato civile appare in contrasto con gli studi che segnalano un rischio significativamente più alto di pensionamento anticipato tra le persone senza un partner (Schuring et al 2007; Alavinia e Burdorf 2008). Questa discrepanza è data dalla definizione di stato civile utilizzato in questo studio, che non include i soggetti che dichiarano di essere convieniti ma non sposati (Li Ranzi, d'Errico, and Costa 2012). C'è una relazione tra livello di istruzione e pensionamento anticipato. Diversi studi (Boumans, de Jong, e Vanderlinden, 2008; Pienta Hayward, 2002; Zissiniopoulos & Karoly, 2007) hanno analizzato la relazione tra

pensionamento e **livello d'istruzione** ed è emerso che chi ha un elevato livello d'istruzione tende a ritardare l'uscita dal mercato del lavoro (Meghir & Whitehouse,1997). Questo si spiega con il fatto che la forza lavoro meno istruita ha scarse possibilità di ricollocazione mentre i lavoratori con qualifiche più elevate entrano nel mercato del lavoro più tardi ed hanno un percorso di crescita del reddito allineato con l'età (Miniaci 1998). Siegrist et al. (2007) hanno analizzato l'effetto della qualità del lavoro al momento del pensionamento in 10 paesi europei e hanno scoperto che le persone con un basso livello di istruzione hanno maggiore probabilità di uscire anticipatamente. Vi sono tuttavia pochi studi che analizzano l'effetto che il livello di istruzione ha sul pensionamento. I risultati disponibili degli effetti dell'educazione sui tempi di pensionamento sono discrepanti: l'analisi dei dati sulle famiglie canadesi (Kieran,2001) suggerisce che gli individui più istruiti abbiano maggiori probabilità di ritirarsi precocemente dal lavoro, questa probabilità è pari al 23% per le persone con licenza media e del 52% per i laureati. Una possibile spiegazione è che le persone con un elevato livello di istruzione di solito hanno salari più alti e di conseguenza i redditi più elevati permettono agli individui di accumulare risparmi per la pensione. Al contrario, Blekesaune et al (2005) sostengono che le persone istruite lavorino più a lungo. Questo può essere in gran parte spiegato con il fatto che gli individui più istruiti hanno una minor probabilità di andare in pensione a causa di problemi di salute perché hanno una qualità di lavoro più alta e lavori fisicamente meno impegnativi. Questi studi dimostrano inoltre, che l'istruzione è strettamente legata ad altri fattori determinanti il pensionamento, quali la retribuzione, le condizioni di lavoro o di salute e che non è chiaro se l'effetto dell'istruzione possa essere visto come un effetto completamente separato. Anche in Italia la scelta di continuare a lavorare dopo la pensione varia in funzione del livello di istruzione: le donne diplomate sono più favorevoli a smettere di lavorare mentre le donne con un titolo di studio inferiore sono più incentivate a proseguire l'attività lavorativa per motivi economici. Le donne occupate che già percepiscono una pensione da lavoro e che scelgono di proseguire l'attività sono spinte dall'esigenza di aumentare il proprio reddito diversamente dalle donne laureate che lo fanno per motivi non legati alla sfera economica. Le donne che percepiscono già una pensione non sono più vincolate a regole e requisiti imposti dalla legge e le scelte circa il momento in cui smettere di lavorare dipendono da valutazioni soggettive sul complesso delle condizioni che possono influire su tale decisione (benefici economici, stato di salute, eccetera). Il livello di istruzione condiziona in maniera opposta le componenti di genere. Le carriere lavorative maschili tendono a essere più lunghe in presenza di un basso titolo di studio, viceversa quelle femminili si prolungano in corrispondenza di livelli di istruzione più elevati. Tuttavia, ci

sono differenze regionali significative: nelle regioni del Centro-Nord l'aumento del livello di istruzione diminuisce la tendenza al ritiro anticipato mostrando un maggior attaccamento al lavoro mentre nelle regioni del Sud Italia la relazione positiva tra livello di istruzione e permanenza nel mercato del lavoro emerge solo per coloro che sono in possesso di una laurea, e non per altri titoli di studio (Squarcio e Tuzi 2002). Oltre al livello di istruzione e alle condizioni di salute, il coordinamento della pensione tra i coniugi è un fattore importante, perché i coniugi spesso cercano di sincronizzare l'uscita dal lavoro. Uno studio su dati della Banca d'Italia (Miniaci 1998) valuta i percorsi di pensionamento di uomini e donne. Uno dei fattori che influenzano gli uomini nella decisione di andare in pensione è la condizione occupazionale del partner: se il partner sta lavorando al momento del pensionamento questo ha un effetto positivo sulla propensione dell'uomo ad andare in pensione; viceversa se la moglie non lavora c'è un effetto negativo sulla probabilità di ritirarsi, probabilmente per motivi legati al reddito. Anche la dimensione familiare è importante: più grande è la famiglia, tanto più la propensione per gli uomini ad andare in pensione diminuisce. Queste tendenze sono confermate dallo studio condotto da Squarcio e Tuzi (2002) che dimostra che l'essere parte di una famiglia con più di 2 membri tende a ritardare l'uscita dalla forza lavoro, riducendo la probabilità di sperimentare una transizione precoce verso la pensione. Questi aspetti verranno trattati in maniera più approfondita nel capitolo successivo. Anche prendersi cura di figli e nipoti influenza l'età di pensionamento dei lavoratori più anziani. Essi potrebbero decidere di passare più tempo con i nipoti e, di conseguenza, uscire dal mercato del lavoro prima. Tuttavia, questa decisione è spesso determinata dalla necessità di sostenere il lavoro dei figli. Questo effetto è rafforzato dal welfare state italiano: anche se alcuni miglioramenti sono stati fatti negli ultimi anni, la copertura di asili nido, centri diurni, scuole è ancora relativamente bassa. Pertanto, la combinazione di lavoro e l'educazione dei figli ancora rappresenta un compito impegnativo (Hochman e Lewin- Epstein, 2013) e di conseguenza, i nonni - nella maggior parte dei casi, le nonne (Mähne e Motel-Klingebiel, 2010) spesso intervengono e sostenere i loro figli prendendosi cura dei loro nipoti. Per essere in grado di offrire tale supporto, questi anziani spesso vanno in pensione prima rispetto a quelli senza nipoti (Hochman e Lewin-Epstein, 2013).

2.7 Le caratteristiche del luogo di lavoro

Anche le **caratteristiche dell'ambiente lavorativo** influenzano le scelte pensionistiche. Ciò spiegherebbe la tendenza rilevata fra i dirigenti e i professionisti a prolungare la carriera e la propensione di andare in pensione relativamente presto tra i lavoratori meno qualificati. Condizioni di lavoro sfavorevoli spingono i lavoratori più anziani a scegliere il pensionamento anticipato; i lavoratori che hanno poca autonomia, scarse competenze e scarse relazioni sociali hanno una maggiore probabilità di ritiro precoce dal mercato del lavoro rispetto ai lavoratori con posizioni lavorative più interessanti e motivanti (Beehr et al., 2000). Nelle decisioni di pensionamento entrano in gioco differenti meccanismi a seconda della posizione lavorativa ricoperta: ad esempio tra i colletti bianchi, l'autonomia e lo stress psicologico influiscono sulla scelta mentre tra gli operai le condizioni che influenzano il pensionamento sono relative alle esigenze fisiche e ai potenziali effetti negativi di queste sulla salute (Wang, Shultz, 2010). Uno studio sugli occupati e pensionati di età compresa tra i 50 e 60 anni residenti in Piemonte (Abburá e Donati 2008) mostra che gli operai abbandonano il posto di lavoro (non appena raggiunti i requisiti contributivi) per motivi legati alla stanchezza e, le donne in particolar modo, lo fanno perché il numero di ore lavorate e il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro sono troppo elevate. Al contrario, per i pensionati che hanno avuto ruoli professionali medio-alti, il motivo è legato alla curiosità verso la “nuova vita” e al maggiore tempo da dedicare a interessi e hobby personali. L'analisi condotta mostra inoltre che la maggior parte delle donne intervistate ama il proprio lavoro, anche quando questo non è associato ad alti livelli retributivi. L'indagine mette inoltre in evidenza che la maggior parte delle donne occupate sarebbe disposta a ritardare l'uscita dal mercato del lavoro se venissero introdotti orari di lavoro più flessibili e servizi di assistenza che potrebbero aiutare a bilanciare il carico di lavoro di cura. Tuttavia, come accennato nel primo capitolo, i tassi di part-time in Italia per le donne adulte sono molto bassi, a differenza della maggior parte dei paesi europei; ciò è particolarmente rilevante perché il maggior carico del lavoro di cura è demandato alle donne, in particolare alle donne chiamate *sandwich* che si trovano ora più che mai schiacciate tra il ruolo di madre e quello di figlia. Questo provoca una sorta di tensione tra le lavoratrici che vedono la transizione verso la pensione come una strategia per far fronte al carico di cura che devono fornire ai parenti - a scapito dei loro desideri per l'autodeterminazione e autorealizzazione (Abburá e Donati 2008). Apparentemente, una semplice spiegazione del ritiro dal lavoro è quella relativa al **declino delle capacità lavorative**. L'esperienza lavorativa in età matura è stata studiata in termini di declino

della performance dovuta all'invecchiamento delle funzioni psicofisiche. La discussione sul rapporto tra invecchiamento e produttività ha dimostrato che il declino delle capacità produttive non è affatto un processo lineare e deterministico. I gerontologi hanno criticato con forza il modello dell'invecchiamento definendolo obsoleto e meccanico, sostenendo che l'invecchiamento è accompagnato da un cambiamento strutturale delle capacità lavorative piuttosto che da una perdita di queste. Le metamorfosi socioeconomiche e lo sviluppo di forme di lavoro flessibili hanno stimolato il ripensamento dello sviluppo delle carriere, tenendo conto che le condizioni lavorative attuali richiedono alle persone la capacità di attribuire un senso ai percorsi professionali che appaiono sempre più frammentati da varie transizioni (di ruolo e di luogo) che portano ad un aumento dell'insicurezza occupazionale e che richiedono la capacità di gestire autonomamente la propria esperienza lavorativa al di fuori di un'unica organizzazione (Fraccaroli e Sarchielli, 2002). La produttività dipende anche dall'organizzazione del lavoro. Le società moderne sono caratterizzate da una crescente divisione e frammentazione del lavoro e la produttività di un individuo dipende sempre più dalla dimensione e composizione del "team" e dalla tecnologia impiegata. Secondo Börsch-Supan et al. (2009) la produttività dovrebbe essere concettualizzata a livello d'impresa piuttosto che a livello personale. Qui, gli aumenti salariali legati all'età - che non vanno pari passo con gli incrementi delle prestazioni lavorative - sono visti come un fattore che aggrava il rendimento dei lavoratori anziani. Come evidenziato dalla prospettiva del capitale umano (Mincer 1993) i livelli di produttività sono fortemente influenzati dalla capacità di investimento in formazione ed esperienze lavorative nel corso della vita e la costante diminuzione di capitale umano può considerarsi come uno dei principali motivi per il pensionamento anticipato. Il cambiamento nel processo produttivo va di pari passo con il cambiamento tecnologico che penalizza i lavoratori più anziani le cui qualifiche diventano rapidamente obsolete, a meno che non vi sia da parte dell'impresa la volontà di intraprendere e sostenere forme di formazione e apprendimento permanente. Il mantenimento di un alto livello di occupabilità appare particolarmente legato alla capacità di mantenere nel tempo buoni livelli di performance e di motivazione al lavoro. In generale, i profili professionali più bassi risentono maggiormente del declino delle performances dovuto all'età. Tale differenza può essere una conseguenza del fatto che i lavori più complessi risultano più stimolanti e quindi capaci di mantenere alta l'efficienza cognitiva e la motivazione all'impegno. Le politiche europee hanno sottolineato l'importanza dell'invecchiamento attivo ma in l'Italia i datori di lavoro hanno assunto spesso un atteggiamento ambivalente nei confronti dei lavoratori più anziani perché se da un lato vogliono ottenere il massimo rendimento dalle competenze che possiedono, dall'altro

vorrebbero sbarazzarsi di loro perché sono un costo troppo elevato per l'azienda. Le scelte dei datori di lavoro, soprattutto nei periodi di crisi, sono orientate alla riduzione dei costi e così tendono a non investire nelle persone anziane mandandole in pensione prima del tempo, per rendersi conto troppo tardi delle competenze preziose che hanno perso (Conen, Henkens e Schippers 2012; Malpede e Villosio 2009). Anche la **struttura territoriale** del mercato del lavoro italiano ha un impatto sulle scelte di pensionamento: il Nord (e, in misura minore, anche l'Italia centrale) è stato colpito dai processi di ristrutturazione aziendale negli anni '80 e '90 che hanno incoraggiato l'uscita precoce dal mercato del lavoro di molti lavoratori. La presenza di grandi imprese, livelli più bassi di disoccupazione, e maggiori possibilità di trovare un lavoro regolare hanno permesso ai dipendenti di maturare in maniera lineare i requisiti necessari al pensionamento fin dai primi anni della carriera lavorativa. Questo ha consentito loro di qualificarsi per le pensioni di anzianità anche prima del raggiungano i limiti della vecchiaia. Ciò non è successo nel Mezzogiorno dove il mercato del lavoro è caratterizzato da irregolarità, limitata presenza di grandi aziende e alti tassi di disoccupazione, ed è plausibile che il versamento dei contributi non coincida con l'inizio della storia lavorativa rendendo più difficile il raggiungimento dei requisiti per usufruire del pensionamento anticipato. La durata delle carriere lavorative è inferiore per le donne, specialmente per le donne residenti nel Mezzogiorno. Carriere lavorative più brevi, contrassegnate da un ingresso tardivo nell'occupazione o da interruzioni dei periodi lavorativi e contributivi hanno riflessi sull'importo delle prestazioni determinando per le donne benefici pensionistici in media meno generosi. La combinazione di genere e territorio fa emergere condizioni di maggior svantaggio, con il Mezzogiorno che si caratterizza per le incidenze più elevate nelle classi di durata contributiva più brevi. Fino agli anni '90 l'età effettiva del pensionamento si è abbassata significativamente il pensionamento anticipato sembrava essersi consolidato come forma di tutela a causa del crescente uso di questo strumento da parte delle imprese (Carrera, Mirabile, 2003). Nell'ultimo decennio, invece, si è registrata una propensione al prolungamento della vita attiva e conseguentemente un innalzamento dell'età al pensionamento. Interessante notare che l'avvicinamento dell'età effettiva al pensionamento per uomini e donne sembra essersi avviata (Basso, Reynaudi 2007). Questo lascia presumere che la tendenza all'uscita anticipata delle donne sia inferiore a quella degli uomini, ossia che queste ultime tendano a concentrare nel pensionamento di vecchiaia la decisione di uscita.

2.8 L'approccio del corso di vita

Nel dibattito circa il ruolo dei fattori istituzionali e individuali sulle decisioni di abbandono dal mercato del lavoro, riassunti nei paragrafi precedenti, non vi è dubbio che gli incentivi finanziari, i vincoli del mercato del lavoro e le caratteristiche individuali esercitano un impatto importante sulle scelte e i tempi di pensionamento. Questi approcci, tuttavia, non tengono conto delle biografie individuali. La sociologia del corso di vita, al contrario, le osserva nel loro procedere lungo traiettorie istituzionalmente normate e soggette a mutamento. L'analisi dei corsi di vita avviene su diversi livelli perché osserva le interazioni che avvengono tra il livello micro-individuale e quello macro del contesto sociale, nella realizzazione dei profili individuali. La sociologia del corso di vita ipotizza le conseguenze che gli eventi esercitano sullo sviluppo delle biografie individuali e gli effetti degli eventi individuali sulla biografia stessa, entro un contesto storicamente stabilito. L'introduzione del concetto di life-course policy è utile per meglio cogliere questa prospettiva. Questo concetto fa riferimento all'influenza che le istituzioni sociali esercitano sulle possibilità di controllare la modalità delle transizioni e delle traiettorie del corso di vita (Kohli 1986) e ne riassume i meccanismi. Il concetto di life-course policy si riferisce al processo di costruzione di policy e istituzioni governative che supportano e guidano le transizioni individuali, le sequenze e le traiettorie lungo il corso della vita (Weymann 2003). In altre parole, il corso di vita rappresenta l'ambito nel quale si esprime l'interazione tra la dimensione macro del controllo istituzionale e quella micro delle strategie di azione individuale (Saraceno 1986). Questo paradigma considera, allo stesso tempo, due livelli: quello micro-sociologico delle biografie individuali e quello macro-sociologico delle configurazioni istituzionali. Secondo la prospettiva macro-sociologica il corso di vita è concepito come un'istituzione sociale che si configura attraverso traiettorie socialmente modellate (Levy 1977; 1996; Kohli 1986; Mayer e Schoepflin 1989; Weymann e Heinz 1996; Mayer 1997) Per Kohli il corso di vita è divenuto un'istituzione normata socialmente che plasma lo sviluppo dell'individualità. Egli ritiene che se la modernità, attraverso l'estensione delle possibilità individuali ha ridotto, almeno in parte i legami e i destini già scritti (oggi come anziano, o giovane, o adulto è possibile fare una serie di esperienze una volta impensabili nella rigida struttura dei ruoli delle età) non produce, nonostante il miglioramento della speranza di vita e dell'espansione dell'offerta di risorse strutturate (istruzione, pensione, sostegno contro i rischi, offerta di consumi), calendari di vita più omogenei rispetto a quelli delle società tradizionali. Per l'autore (1986) la decisione di pensionamento è il risultato di una serie di decisioni prese in

situazioni definite. Il moderno corso di vita, progredito all'interno delle società industriali, regola le traiettorie nell'organizzazione del lavoro, risultando suddiviso in un ordine che prevede: (i) la preparazione al lavoro durante il periodo formativo, (iii) lo svolgimento dell'attività lavorativa e (ii) il pensionamento. Questa visione è dominante nei modelli maschili del corso di vita, dove il ruolo della famiglia assume una posizione secondaria e le traiettorie maschili sono assorbite in una serie di eventi socialmente riconosciuti e definiti. Kohli (1985) descrive l'emergere del corso di vita tripartito, standardizzato e istituzionalizzato nelle società moderne che si sviluppa in una sequenza di fasi e transizioni organizzate intorno alla vita lavorativa. Più precisamente si tratta delle fasi della (i) gioventù, spesa nella formazione in preparazione all'ingresso nel mercato del lavoro, della fase (ii) di vita attiva nel mercato del lavoro e di quella finale (iii) del pensionamento. Se le fasi della gioventù e quella del pensionamento sono caratterizzate dallo stato di inattività, la fase centrale è strettamente legata all'essere attivi nel mercato del lavoro secondo un paradigma di occupazione che è prevalentemente a tempo pieno, stabile e senza interruzioni significative. Tale configurazione del corso di vita (lavorativa) che segue specifiche norme di età e genere è tipica della società industriali: il regime fordista del corso di vita (Heinz 2003) a partire dagli anni '70 è progressivamente tramontato per lasciare spazio a quello che è stato definito il "regime post-industriale del corso di vita" (Heinz 2003). Questo mutamento ha avuto origine in ragione di alcune tendenze che hanno interessato i sistemi economico-produttivi delle società moderne: (i) la crisi petrolifera degli anni '70 che ha lasciato riemergere il fenomeno della disoccupazione di massa; (ii) il progressivo processo di deindustrializzazione che ha iniziato a interessare i sistemi economici con un peso crescente attribuito al settore dei servizi; e (iii) la globalizzazione che ha interessato aree sempre più ampie dell'economia traducendosi in un crescente flusso di scambio di capitali, beni, servizi, informazioni e individui attraverso i confini nazionali. In quest'intreccio vi è stato un rapido rimescolarsi dei fabbisogni occupazionali e delle competenze che hanno spinto imprese e imprenditori alla ricerca di una maggiore flessibilità nella regolazione del lavoro, per rimanere al passo con i cambiamenti che sono andati interessando i mercati del lavoro. A tale trasformazione strutturale corrisponde uno spostamento del focus di analisi che ci consente di introdurre la prospettiva micro-sociologica. La prospettiva micro del corso di vita è il risultato di una serie di azioni individuali, consistenti in esperienze accumulate e scelte tra alternative ristrette; dove le esperienze e gli eventi passati influenzano le loro future. Attualmente, i corsi di vita si presentano con ritmi più frammentati e meno prevedibili rispetto al modello tripartito delle età e i mutamenti della partecipazione al lavoro stanno alla base e allo stesso tempo sono l'effetto delle trasformazioni dei corsi di vita.

Stanno emergendo nuovi tempi sociali, soprattutto in relazione all'età anziana, imposte dall'allungamento della speranza di vita mai sperimentato prima di oggi. È avvenuto un cambiamento nella struttura del corso di vita con il passaggio dalla tripartizione verticale (gioventù/formazione, età adulta/produzione, vecchiaia/riposo) ad una distribuzione orizzontale delle attività produttive. Anche la durata degli eventi ha un peso nel generare le diversità nei risultati degli eventi (si pensi a quanto diversi sono gli effetti individuali e familiari di una disoccupazione di lunga o di breve durata, di una malattia acuta o cronica o di una assenza forzata dal nucleo familiare). Queste durate sono dei cambiamenti che avvengono intercoorte, come l'estensione dell'adolescenza, il restringimento del periodo lavorativo, una più lunga durata del matrimonio, la più lunga permanenza delle donne sul mercato del lavoro e l'aumento della durata del periodo di pensionamento. Ecco perché è difficile attribuire con sicurezza il successo o il fallimento di un'azione alla responsabilità individuale. Ed ecco perché l'età, da sempre considerata una variabile predittiva del cambiamento o della stabilità (si pensi all'associazione tra devianza e giovane età, emarginazione e età anziana, stabilità e protezione da rischi ed età adulta), diventa un segnale sempre meno univoco. In anni recenti, gli approcci del corso di vita applicati allo studio delle biografie individuali e soprattutto delle carriere lavorative (Mayer 2000) stanno assumendo un'ottica prettamente micro-sociologica e, in particolare attraverso l'analisi longitudinale, si concentrano sullo studio delle singole traiettorie lungo archi temporali di medio-lunga durata. In un contesto di mercato del lavoro flessibile, l'individuo assume crescente responsabilità nel determinare i tempi delle transizioni, nonché la durata del tempo speso in educazione e lavoro retribuito: pur tuttavia tale responsabilità è comunque vincolata dallo spettro di opportunità date dal contesto in cui si trova. In questi termini, per l'analisi e l'adeguata comprensione del corso di vita – in particolare lavorativo – diventa fondamentale indagare l'impatto relativo al controllo istituzionale e all'autonomia/capacità individuale rispetto alla configurazione dei percorsi nel mercato del lavoro lungo tutto il corso della vita (Heinz 2003). Nel guardare e analizzare in particolare il cambiamento che ha interessato il processo istituzionalizzato di transizione al pensionamento sono andate affermandosi scuole differenti di pensiero. Mentre nella visione di Kholi (2000; 2007) la struttura tripartita del corso di vita è sostanzialmente ancora valida e ben descrive lo sviluppo dominante della maggior parte delle biografie individuali, altri studiosi (Naegele et al. 2003) sottolineano l'instabilità e la flessibilità delle carriere che generano eterogeneità e tolgono validità empirica a tale schema. Kholi sostiene che, seppur prolungandosi e sfumando i confini, le tre fasi continuano a descrivere la struttura prevalente del corso di vita; in particolare si

conferma la fase centrale di lavoro stabile, mentre il processo di flessibilizzazione riguarda soprattutto i margini di ingresso e uscita dal mercato del lavoro che, tuttavia, lo studioso interpreta in termini di ridefinizione delle soglie di età e non di de-standardizzazione delle transizioni in sé e del loro susseguirsi. D'altra parte i teorici dell'individualizzazione (Hofäcker 2010) sottolineano come in epoca post-fordista: (i) le soglie di età vadano perdendo importanza nel determinare le transizioni; (ii) le crescenti responsabilità di scelta nel determinare le modalità e i tempi delle transizioni siano trasferite dal sistema delle istituzioni in capo agli individui che presentano crescenti possibilità di auto-determinazione dei percorsi (iii) e al contempo, si assista a una generale diffusione di maggiori rischi sociali che interessano tutti gli individui, ponendoli nella posizione di dover costruire da sé un sistema di protezione, gestendo al meglio la propria carriera. I teorici dell'individualizzazione si focalizzano sulla questione del rapporto agency-struttura sociale e considerano le biografie individuali come il risultato di una serie di transizioni alla stregua di Kholi: il principale punto di differenziazione tra le due prospettive poggia sulla maggiore importanza attribuita ai processi di differenziazione (Beck 1992; Blossfeld 1986), nel primo caso, e standardizzazione (Heinz 1999; Blossfeld 1986; Kholi 1986) nel secondo, dei corsi di vita.

2.9 Conclusioni

Questo secondo capitolo ha ripercorso i contributi teorici della transizione verso il pensionamento. Come già anticipato, la struttura demografica italiana è mutata considerevolmente nel corso dell'ultimo secolo e di conseguenza un numero sempre minore di lavoratori dovrà sostenere le pensioni di un numero sempre più alto di pensionati e questi cambiamenti demografici hanno rappresentato una delle principali giustificazioni alla base delle numerose riforme del sistema pensionistico italiano. Da quanto precedentemente descritto emerge che quando si legano tra loro le diverse determinanti di pensionamento, si giunge alla conclusione che le decisioni di pensionamento dei lavoratori anziani (microlivello) sono influenzate in modo diverso dai cambiamenti del Welfare e del mercato del lavoro (macrolivello), e dalle caratteristiche del posto di lavoro (livellomeso). La crisi finanziaria ed economica ha però aggravato alcuni dei rischi associati alle riforme previdenziali e alla propensione di allungamento della carriera lavorativa sia in termini di sostenibilità che di adeguatezza. In linea generale la decisione di innalzare l'età pensionabile non può minimizzare la pianificazione di politiche volte a favorire l'assorbimento degli individui più anziani da parte

del mercato del lavoro. I risultati in termini di tempi di pensionamento differiscono a seconda della struttura di opportunità e preferenze all'interno di una società perché il pensionamento non dipende non solo dall'occupabilità del lavoratore ma anche dalla progettazione delle politiche sociali. Secondo Sen nella transizione verso il pensionamento "the set of functioning vectors within his or her reach" è dato dall'accessibilità ai diversi percorsi pensionistici (Radl, 2011). È necessario considerare che in Italia le decisioni di pensionamento sono fortemente differenziate a seconda della regione di residenza, in relazione non solo alle caratteristiche del mercato del lavoro ma anche alla capacità di assorbire l'offerta di lavoro. Alla fine della carriera lavorativa le donne differiscono dagli uomini rispetto alla struttura delle opportunità e delle preferenze verso il pensionamento e i recenti cambiamenti nelle politiche del mercato del lavoro e del sistema previdenziale avranno effetti importanti sulle disuguaglianze di genere. La riproduzione del ruolo di protezione offerto dal capofamiglia non sarà più una prerogativa dei prossimi pensionati e l'estensione della vita lavorativa sarà determinata da problemi di ordine finanziario visto che gli importi delle pensioni saranno sempre più bassi e insufficienti. Le donne prolungheranno le loro carriere lavorative a causa del rischio di avere pensioni più basse dovute non solo alla frammentazione del percorso occupazionale ma anche dal fatto che il capofamiglia non sarà più in grado di esercitare il ruolo di protezione che lo caratterizzava nel passato. Per queste ragioni l'attuale dibattito sulle pensioni richiede un approccio olistico, che integri la riforma delle pensioni al mercato del lavoro e alle politiche sociali, considerando la sostenibilità e l'adeguatezza come "due facce della stessa medaglia".

Alcune posizioni che devono essere considerate in questo senso sono:

- Il trasferimento equilibrato tra le generazioni. Dovrebbero essere presi in considerazione i cambiamenti del mercato del lavoro e della struttura familiare al fine di migliorare la capacità del sistema pensionistico di adattarsi a questi cambiamenti senza ridurre la copertura delle pensioni e l'equità dei diritti pensionistici tra uomini e donne e tra generazioni.
- Quando si simulano gli effetti delle riforme pensionistiche sui lavoratori, è necessario considerare uomini e donne con differenti livelli salariali e modelli occupazionali piuttosto che il lavoratore "medio".
- Affrontare la problematica della copertura previdenziale per il lavoro atipico e quello a tempo parziale
- Una maggiore regolamentazione del rischio dei fondi pensionistici volontari e

l'introduzione di una qualche forma di protezione contro l'insolvenza, per evitare che i rischi associati alle crisi finanziarie siano a carico totale degli individui.

Per quanto riguarda la parità di genere, gli elementi da tenere in considerazione sono:

- Il rafforzamento degli elementi redistributivi nei regimi pensionistici pubblici, con attenzione alla funzione di riduzione della povertà attraverso garanzie di reddito minimo pari o superiore alle soglie di povertà nazionali indicizzati sugli aumenti salariali. In parallelo, l'adozione di forme di pensionamento flessibile e la possibilità di combinare la pensione con il lavoro part-time potrebbe contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere, oltre a permettere una maggiore scelta individuale.
- La riduzione delle disuguaglianze di genere nell'accesso alla previdenza complementare
- L'introduzione di contributi figurativi adeguati per lavoratori autonomi, inattivi e disoccupati. Per ridurre le disuguaglianze di genere i crediti per la cura non dovrebbero essere indirizzati solo alle donne ma anche gli uomini e dovrebbero essere disponibili anche per la cura di altre persone a carico oltre ai bambini.

Le politiche pensionistiche da sole non possono ridurre le differenze di genere, in quanto riflettono i divari esistenti nel mercato del lavoro. Quali risposte dare? È forse necessaria l'introduzione di una prospettiva di riforma pensionistica all'interno di un discorso più generale inerente una revisione complessa dell'attuale sistema di welfare (Cannata, 2014) attraverso ripristino del procedimento di eguaglianza formale tra uomo e donna “che non significa comprendere che i percorsi lavorativi e contributivi sono oggi subiti e non scelti ma significa sottovalutare i problemi di mancata conciliazione che le necessità familiari dispongono, in quanto è da esse che traggono spesso origine le interruzioni a cui la vita lavorativa delle donne va incontro” (Cannata, 2014: 13). È fondamentale rimarcare il ruolo della spesa sociale come dispositivo assicurativo dei rischi a cui gli individui sono soggetti e non come mezzo di redistribuzione che ricompensa i membri meno produttivi e incoraggia condotte poco imprenditoriali. Lo stato deve salvaguardare i cittadini più sfortunati e allo stesso tempo deve incentivarli a effettuare scelte lungimiranti e ciò vale anche per le donne, il cui futuro

previdenziale dipenderà molto dalla partecipazione attiva nel mercato del lavoro e nella previdenza sia pubblica che privata, piuttosto che da politiche che volte a riequilibrare gli ostacoli che si interpongono a una egualitaria ripartizione delle opportunità.

Famiglia e scelte di pensionamento.

3.1 Introduzione

I cambiamenti delle caratteristiche della popolazione adulta hanno portato ad una crescente complessità nella comprensione del pensionamento. È da questa complessità che è nato il bisogno di esaminare il ruolo della famiglia in relazione a questo fenomeno (Szinovarz, 2011) perché *se e quando* andare in pensione spesso non è solo una decisione individuale ma viene maturata, nella maggior parte dei casi, all'interno del nucleo familiare.

La famiglia gioca un ruolo fondamentale nelle scelte che le persone intraprendono nel corso della vita (Cinnamon & Rich, 2002). Negli ultimi trent'anni le scienze sociali hanno prestato particolare attenzione a questa tematica (Bheer 1986; Wang & Shultz 2010, Ebbinghaus, Hofaker 2010; Szinovacz 2002) e quello che è emerso è che il pensionamento non è necessariamente un evento che coinvolge il singolo ma piuttosto un processo decisionale che si realizza nel corso del tempo e che coinvolge diversi attori (Bheer 1986, Kim & Moen 2001, Szinovarz 2003). Alcuni studi hanno dimostrato che le decisioni di pensionamento sono determinate dalla struttura, dai bisogni e dalle necessità del nucleo familiare di appartenenza (Saraceno 2003). Secondo il modello concettualizzato da Wang e Shultz (2010) sono quattro i fattori all'interno del contesto familiare che alimentano il processo verso il pensionamento: (i) lo status lavorativo del partner, (ii) le condizioni di salute del partner, (iii) la qualità della relazione e (iv) il supporto familiare. Tuttavia, nonostante le ampie ricerche, Szinovacz ritiene che la relazione tra la famiglia e il pensionamento sia stata solo compresa solo parzialmente. Oltre alla famiglia, un filone della letteratura ha riversato grande interesse verso il concetto di *couple retirement*, ovvero all'interesse dei coniugi verso il coordinamento del pensionamento (Radl e Himmelreicher 2015).

Come già descritto nei capitoli precedenti ci sono stati una serie di cambiamenti demografici che hanno ridefinito la nostra società. La famiglia di oggi è diversa rispetto al passato in termini di matrimoni, coppie, progetti riproduttivi e figli ed è il risultato di dinamiche che hanno investito strutture e relazioni familiari fin dagli albori dell'industrializzazione. Benché ancora oggi la maggior parte delle coppie siano sposate e abbiano figli, a partire dagli anni sessanta del secolo scorso sono cambiati i modi di creare e essere una famiglia. I fenomeni demografici che hanno determinato questo cambiamento sono: il calo dei matrimoni e delle

nascite; l'aumento delle convivenze (famiglie di fatto o unioni libere); delle separazioni e dei divorzi; l'aumento delle famiglie con un solo genitore, delle famiglie ricomposte, e dei matrimoni misti (Zanatta 2003). Anche l'Italia, nonostante la permanenza di profonde disparità sociali ed economiche a livello territoriale e di forti orientamenti "familisti" è stata affetta da questi cambiamenti, non solo da un punto di vista strutturale ma ancor più nella sfera delle relazioni familiari. Secondo Di Nicola (2008) i cambiamenti non avvengono solamente sotto il profilo sociale e generazionale ma cambiano anche i modi, i rapporti e i legami che uniscono i soggetti che vivono sotto lo stesso tetto perché si è modificato il valore e il significato che gli attori danno alle relazioni familiari e sono cambiate le motivazioni e le aspettative alla base delle scelte quali lo sposarsi, l'uscire di casa e generare figli. Nella società contemporanea l'instabilità della famiglia è connessa al fatto che la sua formazione deriva dalla volontarietà dei soggetti coinvolti, che hanno il potere di allentare, scomporre e ricomporre le relazioni di convivenza, secondo modalità occasionali e instabili, dove l'interesse del singolo è prevalente rispetto all'unità familiare. Sociologi e demografi cercando di definire le ragioni e le conseguenze dei mutamenti avvenuti nella seconda transizione demografica²² si rifanno ai cambiamenti del contesto socio-economico e ancor più ai valori sociali prevalenti. Ron Lestaeghe e Dirk Van de Kaa hanno identificato i fattori che influenzano il comportamento nelle società contemporanee.

Questi sono:

- i cambiamenti demografici quali: l'allungamento della speranza di vita e il conseguente invecchiamento della popolazione; la riduzione dei tassi di fecondità e di nuzialità; la diffusione di misure contraccettive e di pianificazione familiare; l'incremento dei matrimoni celebrati con rito civile e l'aumento delle convivenze che hanno portato alla crescita dell'instabilità coniugale (Blangiardo, Rimoldi 2006);

²² La seconda transizione demografica si presenta come una nuova rivoluzione demografica, generata da un disequilibrio tra i tassi di natalità e quelli di mortalità. Stavolta a dare l'avvio alla transizione non è però un cambiamento nella mortalità, bensì nella fecondità, che nei Paesi sviluppati è caduta al di sotto della soglia di rimpiazzo di 2,1 figli per donna, conducendo ad un tasso di crescita naturale negativo. Ciò al contrario di quanto previsto dalla Prima Transizione Demografica, secondo la quale alla sua conclusione i tassi di fecondità e mortalità si sarebbero assestati su livelli bassi, ma in grado di garantire un tasso di crescita naturale moderatamente positivo.

- i cambiamenti economici come: la razionalizzazione tecnologica; lo sviluppo del settore dei servizi che ha favorito l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro e la conseguente ristrutturazione del lavoro domestico;
- i cambiamenti sociali e culturali quali: la crescente secolarizzazione della società; l'aumento dei tassi di scolarizzazione; l'emergere di movimenti collettivi, tra cui il femminismo che hanno messo in discussione l'autoritarismo patriarcale e il modello tradizionale di famiglia e, successivamente, hanno sostenuto il diffondersi di orientamenti rivolti a valorizzare la soggettività individuale e la sfera del privato;
- e i cambiamenti sul piano legislativo come: l'emanazione del nuovo diritto di famiglia e la disciplina che autorizza le separazioni, il divorzio e l'aborto.

Riassumendo, la crescente tolleranza verso comportamenti sessuali in precedenza sanzionati socialmente, la diffusione e l'accettazione sociale per forme familiari diverse da quella del matrimonio eterosessuale e la libertà riconosciuta alle donne di non sposarsi e di non avere un figlio sono i fattori cruciali di questo processo. Ed è sull'onda di questi processi che la famiglia italiana ha iniziato e realizzato la sua trasformazione e a procrastinare le scelte più importanti della vita. Il demografo Massimo Livi Bacci utilizza per questo cambiamento l'espressione "sindrome del ritardo"²³: il prolungarsi dei periodi di istruzione e formazione tendono a ritardare l'ingresso nel mercato del lavoro e di conseguenza alla condizione adulta, che ha continuato nel nostro Paese ad essere scandita da stadi ben precisi posti l'uno in successione all'altro: la conclusione dei processi formativi, l'ingresso nel mondo del lavoro, la formazione della coppia, il matrimonio, la riproduzione e il pensionamento.

L'obiettivo, di questo terzo capitolo è quello di esaminare nel dettaglio, attraverso la revisione della letteratura, il ruolo della famiglia e della relazione coniugale nel processo di pensionamento.

²³ Ron Lesthaeghe, Antonio Lopez-Gay, Structural and Cultural Synergisms in Successive Behavioral Innovations, http://sdt.psc.isr.umich.edu/pubs/presentations/Spain_Belgium.pdf

3.2 Le conseguenze degli eventi familiari sulle scelte lavorative e di pensionamento

Abbiamo visto, nei capitoli precedenti, come diverse ricerche abbiano posto l'attenzione sul fatto che si stanno diffondendo modelli di genere più egualitari; nonostante questo tra le coppie dopo il matrimonio e la nascita dei figli la tendenza è quella di ritornare a comportamenti più tradizionali (Grunow et al. 2012). Questo suggerisce l'importanza dello studio degli eventi familiari nell'analisi delle scelte familiari quando gli equilibri di coppia in termini di distribuzione del lavoro remunerato e familiare vengono rimessi in discussione. La vita delle persone può essere considerata come una catena ininterrotta di scelte; tuttavia se siamo interessati alle scelte riguardanti il pensionamento sappiamo che esistono dei momenti particolari in cui queste si concentrano. Sono i momenti in cui aumenta la quantità di tempo richiesto dalla famiglia in termini di lavoro domestico e di cura, oppure quando si rende necessaria una redistribuzione delle attività all'interno della famiglia. Facciamo riferimento a questi momenti quando parliamo di eventi familiari e tra gli eventi familiari più studiati in letteratura, per quanto riguarda le scelte lavorative delle donne, troviamo il matrimonio, la nascita di un figlio e il divorzio o la separazione. Rientrano anche in questa definizione gli eventi che riguardano il partner e che possono avere ripercussioni sull'altro membro della coppia. Per esempio un prolungato periodo di inattività o di malattia di un membro della famiglia, può modificare il comportamento degli altri componenti sul mercato del lavoro, in seguito ad una redistribuzione del lavoro all'interno del nucleo familiare.

In questa sezione ci occuperemo delle ricerche che hanno affrontato il tema degli effetti di diversi eventi familiari sulla carriera lavorativa degli individui e successivamente, sul pensionamento. L'impostazione seguita da questo filone di ricerche è dinamica, basata sullo studio della relazione tra carriere familiari e carriere lavorative durante il corso di vita degli individui.

- Il matrimonio

L'analisi degli effetti del matrimonio si presta al confronto dei meccanismi che regolano la divisione del lavoro all'interno della coppia e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il matrimonio è il momento simbolico in cui (i) le decisioni iniziano a essere prese in funzione del benessere della famiglia e (ii) inizia la contrattazione tra i coniugi sulla divisione del lavoro. Le conseguenze del matrimonio sono state oggetto di analisi degli studi sulle carriere di coppia (couples careers) (Bernasco 1994; Bernasco et al. 1998, Blossfeld e Drobnic (2001) attraverso una serie di analisi comparative sulle carriere lavorative delle donne dopo il matrimonio in diversi Paesi europei. In Italia questi studi sono stati affrontati da Bernardi (1999a, b, 2001) e Lucchini et al. (2007).

Il matrimonio ha conseguenze diverse per uomini e donne. I ruoli maschili sono più resistenti all'influenza degli eventi familiari e gli effetti economici del matrimonio sugli uomini sono limitati. Alcuni studi hanno però dimostrato che gli uomini sposati hanno un vantaggio nel mercato del lavoro rispetto agli uomini non sposati (Pollmann-Schult 2010) a discapito della riduzione del tempo dedicato alle attività domestiche (Gupta 1999). Grunow et al. (2012) analizzando le conseguenze del matrimonio sull'apporto degli uomini al lavoro domestico trovano che gli uomini riducono il loro contributo a prescindere dalla posizione ricoperta dal partner sul mercato del lavoro. Risultati più visibili si hanno osservando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro perché dopo il matrimonio una percentuale importante di donne lascia, temporaneamente o definitivamente il lavoro. Blossfeld e Drobnic (2001a) in accordo con la teoria del capitale umano, trovano che le donne con elevate risorse occupazionali dispongano di maggiori probabilità di proseguire la propria carriera lavorativa. Questo si spiega con il fatto che la partecipazione al mercato del lavoro delle donne può dipendere dalla posizione occupazionale ricoperta dal partner secondo due meccanismi: (i) il lavoro femminile aumenta se il reddito del marito non è sufficiente a sostenere il bilancio familiare oppure (ii) se il marito occupa una posizione prestigiosa la donna può aumentare la partecipazione al mercato del lavoro per effetto positivo del capitale sociale (Coleman 1988) del marito che può incrementare le chance della donna sul mercato del lavoro (Barbieri 1997). Ricerche più recenti hanno invece dimostrato che le carriere femminili sono spesso slegate dall'influenza del partner a dimostrazione di una più generalizzata volontà delle donne di partecipare al mercato del lavoro per essere indipendenti dalle reti familiari (Lundberg e Pollak 2007, Lugo 2015).

- Le dissoluzioni familiari

L'analisi delle dissoluzioni familiari si è sviluppata negli ultimi anni perché il loro incremento ha reso fruibili campioni sufficientemente ampi per poter analizzare non solo l'evento in sé, ma anche gli effetti delle politiche sociali in un momento in cui l'equilibrio familiare si spezza (Covizzi 2008; Kalmijn 2005). La specializzazione dei ruoli all'interno della famiglia assume un ruolo fondamentale nel determinare le conseguenze economiche del divorzio tra i partner (Becker 1981). Gli studiosi concordano sul fatto che le donne subiscono la maggiore riduzione del reddito dopo il divorzio, ma anche gli uomini soffrono conseguenze finanziarie negative (McManus e DiPrete 2001). Le differenze di genere sono originate dalla divisione del lavoro all'interno della famiglia e dall'affidamento della custodia dei figli dopo il divorzio: le donne sono più penalizzate perché i tassi di occupazione sono mediamente più bassi durante il matrimonio e, dopo il divorzio, normalmente ottengono la custodia dei figli (Lugo 2015). Quando una situazione finanziaria diventa difficile, la prima strategia di coping che può essere adottata è l'incremento della partecipazione al mercato del lavoro. La maggior parte degli studi ha osservato un aumento dell'occupazione femminile, dopo il divorzio (Bonnet et al. 2010; Haurin 1989; Raz-Yurovich 2013; van Damme et al. 2009), ma alcuni non hanno osservato nessun cambiamento (Mueller 2005) mentre altri ne hanno notato una diminuzione (Jenkins 2008). Sono molti i fattori che influenzano la partecipazione al mercato del lavoro delle donne dopo il divorzio. La possibilità delle donne divorziate di essere occupate dipende dalle risorse e dai vincoli a loro disposizione perché le donne che hanno investito di più nel loro capitale umano prima del divorzio, avranno più possibilità di trovare un'occupazione dopo il divorzio (Duncan e Hoffman 1985).

- La nascita dei figli

La partecipazione femminile al mercato del lavoro è strettamente legata ai comportamenti riproduttivi in quanto, con la nascita dei figli, emergono le problematiche relative alla conciliazione delle responsabilità familiari con le carriere lavorative. Svareti autori hanno analizzato il legame della partecipazione femminile al mercato del lavoro con la diminuzione del tasso di natalità registrato negli ultimi decenni, sia in ambito sociologico (Esping-Andersen 2009), sia economico (Del Boca 1997; Del Boca e Pasqua 2005), sia demografico (Blau e Robins 1989; Van de Kaa 1987). La nascita di un figlio modifica l'equilibrio lavoro-famiglia dei coniugi

perché i figli hanno bisogno di cure e quest'attività porta ad un ripensamento della divisione del lavoro all'interno della famiglia. Diverse ricerche hanno evidenziato come nelle famiglie in cui vi è almeno un figlio, la divisione del lavoro si avvicina di più al modello tradizionale di specializzazione di genere (Craig e Mullan 2010), altre hanno messo in luce come le donne con più alti livelli di istruzione e con posizioni lavorative migliori tendano a sostenere il peso delle attività di cura attraverso l'acquisto di servizi sul mercato (Evertsson e Neramo 2007; Gupta 2006, 2007). In questo caso la continua presenza delle donne nel mercato del lavoro è garantita dall'esternalizzazione del lavoro familiare, che porta alla riduzione del lavoro domestico senza un parallelo aumento dell'impegno del marito (Van der Lippe et al. 2004).

La relazione tra fecondità e offerta di lavoro femminile è diventato uno dei temi centrali da quando i tassi di fertilità sono diminuiti e quelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono aumentati. Le determinanti istituzionali delle conseguenze della nascita di un figlio sulle carriere lavorative femminili costituiscono un oggetto di studio di crescente importanza (Del Boca 2002; Del Boca et al. 2009; Del Boca e Sauer 2009). La maternità è dunque un fattore cruciale che influenza la carriera delle donne. L'esperienza della maternità colpisce in modo significativo la sicurezza finanziaria durante la pensione, che varia a seconda dei contesti e dei sistemi di welfare. In letteratura ci sono molti studi relativi al "orderly careers" anche se questi modelli si adattano meglio ai ruoli maschili rispetto a quelli femminili, in particolare quando si studiano le vecchie generazioni. Molti studi dimostrano che per gli uomini sposati la paternità ha, in genere, un impatto positivo sulla carriera o porta a dei ritardi sui tempi di pensionamento (Damman et al. 2011). L'interpretazione è che, di fronte a maggiori responsabilità finanziarie dovute alla presenza di figli, un uomo aumenterà il suo impegno lavorativo. Più complessa è la situazione delle donne che diventano madri (in particolare nel Europa del Sud) che spiega parzialmente la maggiore vulnerabilità delle stesse. L'esempio dei congedi parentali è un buon esempio per illustrare la condizione femminile in termini comparativi. I congedi parentali sono un diritto da condividere con il partner in Austria, Danimarca, Finlandia, e Lussemburgo, mentre rimangono un diritto individuale in Belgio, Francia, Germania, Grecia, Italia, Irlanda, Portogallo, Spagna, Paesi Bassi e Regno Unito. In Islanda, Norvegia e Svezia sono un "misto"; in questi paesi infatti se il congedo non viene utilizzato dal padre non può essere ceduto alla madre. (Crespi Zanier 2015). I congedi costituiscono una sorta di "riconciliazione" per le donne, anche se potrebbero rinforzare le differenze di genere tra lavoro retribuito e non retribuito e diventare una trappola per le madri, in quanto possono rendere più difficile il reingresso il lavoro al livello precedente. Al fine di contrastare questi effetti negativi, in alcuni paesi, come la Svezia, le donne

che fanno uso di congedi prolungati sono considerati alla pari delle altre dipendenti di sesso femminile. Le politiche familiari, i servizi di assistenza all'infanzia, il congedo di maternità e altri benefici garantiti dal welfare state, così come la struttura del mercato del lavoro, hanno prodotto diversi modelli di equilibrio tra lavoro e famiglia (Crompton et al 2007; Lewis 2009) e le ragioni per analizzare il pensionamento delle donne diversamente da quello degli uomini è la peculiarità con cui queste sperimentano la transizione verso la pensione e la vecchiaia. Se è vero che vi sono state molte ricerche sui risultati delle politiche pubbliche in materia salariale durante gli anni della maternità (Waldfogel 1997; Budignd England 2001; Rossi 2006) è vero anche che gli esiti di queste politiche sul pensionamento sono stati affrontati solo parzialmente. I dati dimostrano che, se il sistema di welfare sostiene le donne che lavorano durante i periodi di maternità attraverso congedi parentale e/o di cura ad hoc - come nei paesi scandinavi -, i trattamenti pensionistici e la qualità della vita in età avanzata sono più simili (non solo economicamente) a quelle degli uomini (Esping-Andersen, 2009; Pettit e Hook, 2009). Al contrario, l'accesso limitato ai congedi di maternità o ai congedi parentali, come in Italia, fa sì che le madri che lavorano prima o poi lasceranno il mercato del lavoro in modo permanente (Crespi e Strohmeier 2008) perché le interruzioni dovute alla maternità rendono la vita lavorativa delle donne discontinua, e l'occupazione tende ad essere basata su contratti part-time o a tempo determinato, con ripercussioni sul salario e sui contributi pensionistici

3.3 Perché studiare il pensionamento come fenomeno di coppia?

L'incremento dell'occupazione femminile ha reso i percorsi occupazionali maschili e femminili più simili (Esping-Andersen 1999) pertanto, un evento come la transizione dal lavoro alla pensione, dovrebbe essere trattato tenendo conto dell'interdipendenza delle scelte di pensionamento nell'ambito della coppia. Gli studi sul coordinamento delle decisioni di pensionamento fra i partner stanno crescendo a livello internazionale, ed esaminano questo fenomeno connettendolo alle dinamiche familiari (Denaeghel et al. 2011; Gustman e Steinmeier 2000; Ho e Raymo 2009; Hospido e Zamarro 2014; Smith e Moen 2004). Il comportamento del partner può infatti modellare le decisioni di pensionamento, orientando verso il pensionamento congiunto ovvero alla coincidenza temporale del pensionamento dei coniugi. Oltre al pensionamento obbligatorio ci sono diversi motivi per cui le persone anziane decidono di smettere di lavorare (ad esempio per problemi legati allo stato di salute o problemi familiari) e dato che sempre più donne sono presenti nel mercato del lavoro, la famiglia tipo che si avvicina

al pensionamento è ora una famiglia a doppio reddito. Per questo motivo, il pensionamento è diventato una decisione che non dipende più solo dalla situazione individuale ma anche da quella del coniuge. Questo fenomeno, che conta circa un terzo dei pensionamenti in Europa è conosciuto come *couple retirement* e ha ricevuto considerevoli attenzioni dalla letteratura a partire dagli anni Novanta (Gruber, J., and D. Wise 1999, Hurd 1990, Blau 1998). Le ricerche hanno dimostrato che il *couple retirement*, cioè il fenomeno per cui i coniugi tendono a coordinare il pensionamento, risulta essere meno diffuso di quanto la letteratura ha dimostrato in passato; ciò nonostante il *timing* stabilito dalle donne per lasciare il lavoro è spesso influenzato dalle scelte del marito (Loretto e Vickerstaff, 2013). Alcuni studi dimostrano che essere sposati al momento del pensionamento costituisce un beneficio, dal punto di vista psicologico, nell'adattamento alla nuova condizione (Wong e Earl, 2009) mentre altri evidenziano una scarsa influenza della situazione familiare sull'adattamento allo status di pensionato (Austrom, Perkins, Damush e Hendrie, 2003). Dai dati analizzati, è emerso che la maggior parte dei pensionati si sono ritirati dal mercato del lavoro a meno di un anno di distanza dal partner, indipendentemente dalla differenza di età. Lo sviluppo di questo fenomeno tra le coppie europee è stato illustrato tramite l'analisi dei dati SHARE. Hospido (2015) dimostra che la differenza d'età tra coniugi, in tutti i paesi europei, è mediamente di 2.2 anni mentre la differenza tra l'età in cui il marito lascia il mercato del lavoro e l'età in cui lo fa la moglie è molto più bassa. Ciò che emerge da quest'analisi è che le decisioni di pensionamento congiunte dipendono non solo dal contesto istituzionale, ma anche dalle caratteristiche del coniuge (l'età, la salute, il livello di istruzione) dalla composizione familiare e molto spesso sono il risultato di un processo di negoziazione e contrattazione tra i coniugi (Hospido, 2015).

Sono diverse le dimostrazioni circa la transizione degli uomini e delle donne verso la pensione ma non siamo ancora consapevoli di come e se la situazione familiare influenza questo processo. Le analisi condotte finora dimostrano che uomini e donne affrontano la pensione diversamente poiché queste ultime sono maggiormente soggette a carriere interrotte, a salari più bassi e a disuguaglianze in ambito domestico che portano la donna a rimanere più tempo nel mercato del lavoro o a dipendere dal reddito del marito. L'evidenza empirica dimostra che se le coppie sono in sintonia, il desiderio di ritirarsi insieme aumenta (in modo coordinato o con un intervallo di uno o due anni). Questo fenomeno ha importanti implicazioni sul sistema pensionistico perché se il coordinamento del pensionamento diventa più semplice e accessibile, potrebbe portare all'aumento dell'età pensionabile di entrambi i coniugi e migliorare così tenuta e la sopravvivenza del sistema (Vegas 2013).

3.4 Perché studiare il pensionamento di coppia analizzando la partecipazione femminile al mercato del lavoro?

Il sentire comune è che, oltre alle differenti politiche di welfare, le differenze nella transizione al pensionamento siano causate da un pregiudizio di genere, che interessa i percorsi lavorativi e di vita delle donne (Namkee, 2005). “In particolare, osserviamo le discontinuità nelle vite lavorative delle donne, l’influenza delle responsabilità familiari e delle diverse tappe del ciclo di vita familiare, la possibilità di accedere a ruoli sociali al di là di quello di lavoratrici, l’instabilità finanziaria del pensionamento e il più lungo periodo di vita in pensione delle donne, legato alla loro longevità” (Crespi, Zanier 2015).

Come già descritto nel capitolo 1, nel corso degli ultimi quarant’anni c’è stato un aumento del tasso di occupazione femminile e, di conseguenza, molte donne stanno per raggiungere il momento della pensione con una lunga storia contributiva alle spalle. L’incremento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro sta trasformando modelli, comportamenti e decisioni di pensionamento. Le donne prossime al pensionamento e quelle nate durante il baby boom formano e formeranno un segmento importante della popolazione dei pensionati; per questa ragione i modelli utilizzati per analizzare il pensionamento delle donne si differenziano da quelli utilizzati per gli uomini e fanno riferimento alla differenza nel modo in cui queste sperimentano la transizione verso il pensionamento (Crespi, Zanier 2015).

Le discussioni sul pensionamento femminile si sono concentrate nell’analisi delle storie lavorative delle donne anche se le donne anziane hanno avuto carriere lavorative più corte e retribuzioni inferiori di quelle delle generazioni di donne più giovani. La partecipazione femminile nella fascia 55-64 anni è cresciuta dal 15% nel 1995 al 40% nel 2016 (Istat,2016) e per questo motivo è importante analizzare il contesto familiare nelle decisioni di pensionamento, perché dal momento in cui le coppie vogliono andare in pensione assieme e visto che mediamente gli uomini sono più vecchi delle donne, l’aumento della partecipazione al mercato del lavoro delle donne e della loro età pensionabile potrebbe aumentare l’età di pensionamento degli uomini. Un altro motivo per analizzare il pensionamento di coppia analizzando i comportamenti delle donne è che se queste vanno in pensione in anticipo (volontariamente o involontariamente) si riduce l’indipendenza finanziaria dal marito assieme alla possibilità di ricevere una pensione accettabile. Questo fatto è molto importante poiché la povertà tra gli anziani si concentra soprattutto nel segmento femminile della popolazione.

Secondo la letteratura internazionale, la situazione previdenziale delle donne è influenzata da tre fattori principali: a) le donne sono meno presenti nel mercato del lavoro; b) lavorano meno ore e c) la loro retribuzione tende ad essere inferiore a quella degli uomini. Queste caratteristiche sono purtroppo intrecciate e, nonostante il divario tra i generi sia diminuito negli ultimi anni, è avvenuto in modo lento (OECD 2013a; Frericks et al 2009; Leitner 2001; Bettio et al. 2013). Le donne spesso lavorano meno e meno anni degli uomini, in modo inversamente proporzionale rispetto al numero di figli e ai compiti di cura a cui sono soggette. A tal proposito, vale la pena ricordare brevemente i sistemi di regolamentazione che potrebbero aiutare a spiegare questa circostanza. In particolare, Numhauser-Henning (2013a; 2013b) e Rönmar (2013) hanno analizzato lo status giuridico degli anziani per rilevare eventuali discriminazioni indirette per quanto riguarda l'età e il sesso. Un problema che è stato rilevato è che, in Italia, le pensioni di vecchiaia sono regolate senza alcuna prospettiva di genere (Crespi e Zanier 2015). Tuttavia, l'orientamento odierno è quello di adottare misure speciali, al fine di garantire una sostanziale parità tra donne e uomini nella società (Numhauser-Henning 2013a). L'Unione europea ha dichiarato il 2012 come l'anno dell'invecchiamento attivo; per invecchiamento attivo non s'intende solo maggiori opportunità e migliori condizioni di lavoro per i lavoratori anziani ma significa anche combattere l'esclusione sociale e la disuguaglianza di genere. La crisi economica e gli alti livelli di disoccupazione, tuttavia, hanno reso l'attuazione di queste politiche sempre più difficili (Numhauser-Henning 2013a). Quando le donne scelgono di non lavorare, mettono a repentaglio la possibilità di ricevere una pensione adeguata e finora molte donne in Europa (soprattutto al Sud) - tra cui coloro che hanno lavorato per alcuni anni prima della maternità - raramente saranno in grado di soddisfare i criteri richiesti per beneficiare di una pensione dignitosa (Frericks e Maier 2008). Le modifiche introdotte nei sistemi pensionistici Europei tra il 1990 e il 2000 hanno lasciato la condizione dei lavoratori che si avvicinavano al pensionamento praticamente inalterata mentre sono stati significativamente colpiti baby-boomers (i nati negli anni '60) perché l'aumento della speranza di vita, il cambiamento demografico, l'instabilità dei rapporti familiari e le riforme delle pensioni hanno reso le donne di questa generazione più esposte al rischio di povertà (Corsi e Samek 2010). Oltre a considerare gli anziani una popolazione omogenea, questa prospettiva è neutra rispetto al genere, come sottolineato da Elder e Giele (2009) perché ignora i diversi percorsi professionali e familiari di uomini e donne, con il rischio di produrre nuove disuguaglianze di genere tra le diverse generazioni.

3.5 Contesto storico in cui emerge la tematica del pensionamento congiunto

L'Europa insiste ripetutamente sulla necessità di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro degli anziani e dell'età media di pensionamento, allo scopo di ridurre il numero di pensionamenti anticipati e rendere sostenibile i sistemi pensionistici. Al fine di progettare e attuare politiche che aumentino la partecipazione degli anziani nel mercato del lavoro è necessario conoscere in modo approfondito le ragioni per cui le persone vanno in pensione (cap. 2) e in che misura la coppia partecipa a questa decisione. In questo paragrafo verranno presentate le teorie e le ricerche sul fenomeno del *couple* e *joint retirement*. Sociologi ed economisti quando fanno ricerca sul pensionamento congiunto fondano i loro studi su diverse basi teoriche. In generale, i sociologi sono più attenti ai fattori familiari e alle disuguaglianze di genere all'interno dell'ambiente domestico mentre gli economisti concentrano il loro interesse su aspetti prettamente economici. Ciononostante i sociologi riconoscono l'importanza di studiare gli aspetti economici del pensionamento mentre alcuni economisti stanno cominciando a prendere in considerazione, solo ora, l'importanza delle variabili familiari. Sono molteplici le ragioni per cui analizzare il pensionamento come un processo decisionale congiunto:

- le donne hanno ora traiettorie di lavoro più lunghe, maggiore indipendenza economica rispetto al passato e più probabilità di ricevere una pensione.
- con l'incremento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro più in generale e l'età media di pensionamento in particolare ci troviamo di fronte ad un fenomeno che sta diventando "di coppia" (Szinovacz 2006; Smith e Moen 1998).
- molte coppie devono prendere due decisioni di pensionamento anziché una e si trovano a dover fare un'analisi dei vincoli e delle preferenze per far sì che entrambi contribuiscano in modo significativo al reddito familiare (Shellenberg, Turcotte e Ram 2006).

Anche se vi è una tendenza generale in Europa ad aumentare la partecipazione dei più anziani e delle donne al mercato del lavoro, gli studi sul pensionamento, come si è visto in precedenza, sono stati svolti soprattutto sugli uomini, senza prendere in considerazione le donne e le decisioni prese all'interno della sfera familiare. Nella sezione successiva dimostrerò come gli studi che hanno cercato di studiare il pensionamento femminile con una prospettiva simile a quella degli uomini, ovvero quella individuale, hanno avuto scarso successo. Questa ragione,

unita al cambiamento demografico menzionato in precedenza, dimostra che ha meno senso studiare il pensionamento delle donne da un punto di vista solo individuale e al suo posto, sarebbe preferibile utilizzare una prospettiva sia di coppia che familiare.

Il processo decisionale che conduce al pensionamento può essere meglio analizzato in un'ottica relazionale. Ad esempio: in che misura i cambiamenti nello stato di salute o di lavoro degli uomini influiscono sul pensionamento delle donne o viceversa? In Italia, la presenza in casa di figli, non più giovani o di genitori non più autosufficienti può influire sulle decisioni di pensionamento della donna e più in generale della coppia? O meglio, in che modo questa decisione influenza la permanenza nel mercato del lavoro di uno o entrambi i coniugi? Per capire come mai negli ultimi anni è aumentato il numero di studi che analizzano le decisioni di pensionamento congiunto è importante comprendere l'evoluzione storica degli studi sul pensionamento femminile.

Il contesto demografico e i cambiamenti socio-economici finiscono per influenzare le teorie che ci permettono di comprendere e analizzare il processo di pensionamento (Lundberg 1999). Gli studi sul pensionamento, che utilizzano la prospettiva di coppia, hanno meno peso rispetto agli studi pensionamento individuale perché hanno avuto uno sviluppo veloce dal punto di vista statistico ma sono progrediti poco sul piano teorico (Szinovacz, 2002). Per capire perché negli ultimi anni gli studi sul pensionamento congiunto sono aumentati è importante comprendere l'evoluzione storica delle analisi sul pensionamento femminile.

I primi studi sul pensionamento femminile sono stati condotti a partire dagli anni '60 ed hanno analizzato l'influenza della famiglia sulle decisioni di ritiro dal mercato del lavoro mettendo a confronto i modelli decisionali delle donne in pensione con quelli delle casalinghe. Dato che la maggior parte delle donne erano casalinghe, le donne in pensione sono state osservate come un'anomalia (McDonald 2006) mettendo in luce il fatto che le donne andavano in pensione quando il reddito familiare era alto e/o il coniuge si era ritirato dal mercato del lavoro (Pozzeben e Mitchell 1989, Weaver 1994).

I ricercatori hanno tentato di analizzare il processo di pensionamento femminile sulla base del modello maschile ottenendo scarsi risultati perché la prospettiva individuale utilizzata, che si basa sulle caratteristiche economiche e lavorative, ignora il contesto familiare. Più tardi, a causa dell'aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro e della nascita di coppie a doppio reddito si è iniziato a considerare e analizzare anche le variabili che coinvolgono la coppia. Dalle ricerche svolte è emerso che le decisioni di pensionamento sono influenzate dal contesto coniugale e lavorativo, dallo stato di salute, dalla situazione economica e dalla qualità

del rapporto di coppia (Szinovacz 2002). I primi studi che hanno analizzato il pensionamento come fenomeno congiunto sono stati condotti negli anni Ottanta. Uno dei classici della letteratura è lo studio effettuato da Henretta e O'Rand *Joint Retirement in the Dual Worker Family* (Henretta and O'Rand 1983) anche se si è dovuto aspettare fino agli anni Novanta affinché gli studi sul pensionamento come fenomeno di coppia si affermassero. Vediamo ora brevemente alcuni dei risultati più significativi.

Lo stato civile sembra influenzare la scelta di andare in pensione principalmente perché influenza valutazioni di tipo finanziario e valutazioni circa le opportunità extra lavorative. Blöndal e Scarpetta (1999) hanno analizzato i dati provenienti da Stati Uniti, Germania, Italia, Regno Unito e Paesi Bassi ed hanno scoperto che la decisione di pensionamento è influenzata dalle caratteristiche familiari. Per quest'analisi usano variabili quali la dimensione della famiglia, lo status del capo famiglia e lo status lavorativo del coniuge. I risultati indicano che la pensione è una decisione congiunta: la probabilità di un coniuge di andare in pensione è maggiore se l'altro coniuge è già in pensione. Inoltre, il salario del coniuge sembra giocare un ruolo importante: lo studio americano suggerisce che più alto è salario del coniuge, più è probabile che l'individuo decida di andare in pensione. Anche Hurd (1990) ha analizzato la tendenza dei coniugi a coordinare il momento del pensionamento e la distribuzione della differenza di età di ritiro dal mercato del lavoro dimostra che c'è un'intenzione di coordinamento. Utilizzando i dati provenienti dall'US and Retirement Survey, Coile (2004) analizza gli effetti di ricaduta (spillover effects) dati dagli incentivi finanziari provenienti dal sistema previdenziale e dalle pensioni private che possono portare al pensionamento congiunto. Coile ha dimostrato che la decisione di pensionamento del marito dipende dallo status occupazionale della moglie, ma non il contrario. Studi più recenti hanno provato che il pensionamento congiunto si sta diffondendo sempre più: ad esempio negli Stati Uniti Gustman e Steinmeier (1994 e 2000), Blau (1998) e Coile (2004) attraverso l'utilizzo di dati provenienti dalla United States New Beneficiary Survey (NBS) hanno evidenziato la crescita del pensionamento congiunto. Questo fenomeno è stato studiato anche in Germania (Blau e Riphahn, 1999, Radl, 2014), Austria (Zweimuller et al., 1996) Danimarca (Christensen, Datta Gupta 2004), Brasile (Queiroz, 2006), Canada (Baker, 1999) e Regno Unito (Schirle, 2008). Anche la suddivisione dei ruoli all'interno della coppia influenza la pianificazione del pensionamento: nonostante il progressivo aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, l'uomo s'identifica spesso come colui che provvede alla famiglia, per cui raramente accetterà la condizione in cui la moglie continua a lavorare anche dopo il suo ritiro (Szinovacz e DeViney, 2000). Nel caso in cui ciò avvenga, i conflitti familiari tenderanno ad

aumentare (Hofmeister e Moen, 1998; Myers e Booth, 1996; Szinovacz e Schaffer, 2000). Nonostante le differenze analitiche in questi studi, la comune evidenza empirica mette in luce che la scelta di andare in pensione non può non tenere in considerazione il comportamento del partner (Gustman & Stein Meier, 2000a, Ho & Raymo 2009, Johnson, 2004). In Italia, Boeri e Brugiavini (2008) hanno dimostrato come l'età media di uscita dal lavoro sia simile per uomini e donne. Da questa ricerca emerge anche l'alta probabilità delle donne anziane di cadere in povertà a causa dell'impianto contributivo del sistema pensionistico nazionale che si trascina le disuguaglianze già presenti nel mercato del lavoro.

Le ricerche sull'importanza della del rapporto coniugale come fattore predittivo del benessere in età anziana sono sempre più numerose. Queste ricerche si concentrano generalmente sulle coppie sposate, comparando questi soggetti a coloro che non lo sono, ma quando si considerano le storie coniugali nel dettaglio e l'influenza che queste hanno sulle dinamiche di pensionamento, la letteratura diventa più rada. Lo stato coniugale è un predittore significativo delle scelte di pensionamento (Ekerdt et al, 2000;. Kosloski, Ekerdt, e Deviney, 2001; McNamara et al, 2003a; Morgan, 1992; Szinovacz, Ekerdt, Butt, Barton, e Oala, 2012) perché il matrimonio genera una forma di disuguaglianza che si traduce nel fatto che spesso l'individuo coniugato è in una posizione finanziariamente vantaggioso rispetto a un individuo non sposato (Lee & Rowley, 2009; O'Rand, 1996). I coniugi hanno risparmi più elevati, fanno più investimenti ad alto rischio (Vetro & Kilpatrick, 1998) e hanno mediamente tassi di povertà più bassi (Holden & Kuo, 1996) rispetto agli individui soli. Il matrimonio è associato a un migliore stato di salute (Pienta et al., 2000) e a una maggiore longevità (L. A. Lillard e Waite, 1995) il che significa che i coniugi possono lavorare più a lungo e accumulare più ricchezza (Zissimopoulos et al., 2008). Inoltre, gli individui sposati beneficiano della pensione ai superstiti e, nonostante la ricerca sui cambiamenti di status coniugale sia limitata, gli studiosi concordano che il genere è uno degli elementi più importanti che emerge quando si analizza l'influenza dello stato civile sulle decisioni di pensionamento. Le donne, hanno mediamente livelli di ricchezza più bassi rispetto agli uomini e questo è dovuto in gran parte alla forte relazione tra vita lavorativa e vita familiare (Szinovacz et al., 2001). Come descritto nel capitolo 1, le carriere lavorative femminili sono soggette a maggiori interruzioni, lavori part-time, bassi tassi di partecipazione e di conseguenza redditi inferiori (Shuey & O'Rand, 2006). Per questo motivo il rapporto tra storia coniugale, genere, famiglia e pensione richiede una maggiore attenzione da parte dei ricercatori nelle scienze sociali (Szinovacz et al., 2001).

Queste ricerche hanno dimostrato che il pensionamento di un membro della coppia aumenta la probabilità di pensionamento anche dell'altro componente, soprattutto se donna, a parità di condizioni. L'allineamento temporale fra i coniugi del periodo in cui andare in pensione è determinato anche dal desiderio di vivere assieme il tempo non più occupato dal lavoro. Secondo alcune ricerche si tratta di una delle ragioni principali alla base delle decisioni di pensionamento congiunto (Coile 2004; Gustman e Steinmeier 2000).

Per comprendere le basi teoriche del pensionamento congiunto è essenziale conoscere le sue fondamenta e dal punto di vista sociologico sono molteplici le teorie sul comportamento familiare che sono state utilizzate come framework per l'analisi di questo fenomeno. La sociologia ha sempre avuto un occhio di riguardo per le differenze di genere e nelle pagine seguenti si procederà pertanto ad una rapida ricostruzione di alcuni contributi dei principali sociologi classici e moderni che hanno favorito la riproduzione ed il rafforzamento della divisione di genere del lavoro. Sostanzialmente, nelle loro analisi la distinzione tra pubblico e privato è venuta a ricalcare la distinzione tra maschio e femmina, dando il via alla costruzione di un attore sociologico neutro, che sin dall'inizio si è trovato a celare le sue caratteristiche di genere (Scisci, Vinci, 2002). Non bisogna dimenticare di collocare il pensiero dei sociologi considerati nel periodo storico e culturale in cui sono vissuti e hanno ispirato il loro pensiero.

- Il Contributo dei classici

Comte, il padre fondatore della sociologia, riteneva le donne "radicalmente inadatte ad ogni governo, anche domestico, sia a causa di una minore razionalità, sia per la mobile irritabilità di un carattere più imperfetto" e la famiglia centrale, nella misura in cui "presenta una speciale sintesi tra solidarietà e subordinazione" (Lombardi, 1996). Spencer vede invece la società come un organismo soggetto ad una continua evoluzione per questo uno dei campi di studio privilegiati dalla sociologia deve essere la famiglia, in quanto formazione sociale diretta. Per Durkheim, l'aumento della divisione del lavoro porta ad un incremento della specializzazione delle occupazioni tra i generi. Così l'autore descrive questo processo: "la divisione sessuale del lavoro può essere più o meno estesa; può interessare soltanto gli organi sessuali e certi caratteri secondari che da essi dipendono, oppure può, al contrario, estendersi a tutte le funzioni organiche e sociali" (Durkheim, 1971: 79). Egli ritiene che la società moderna sia caratterizzata

da relazioni impersonali tenute in piedi dalla solidarietà organica, che è composita, complessa e non naturalmente determinata dalla coesistenza d'individui diversi a differenza della comunità, dove alla base di questa si trova la solidarietà meccanica, basata sulla semplice appartenenza al gruppo. La comunità si fonda su dunque relazioni "personali", viste come una peculiarità femminile, mentre le relazioni alla base della società sono definite "strumentali" e sono attribuite al genere maschile (Di Donato, 1997). Così come la divisione del lavoro promuove la produzione della società moderna e della solidarietà organica, allo stesso modo la divisione sessuale del lavoro garantisce l'affermarsi della società coniugale e della solidarietà coniugale organica. Entrambe risultano necessarie e funzionali perchè: *"the two sexes, like all individuals, are destined to become structurally differentiated and functionally specialized. In primitive society, the two sexes, like all individuals, are structurally and functionally identical. As the social organism evolves and develops, the individual cells that constitute society and that are constituted by society (men) necessarily evolve and develop concomitantly. The other or woman, who is outside society and its influences, is not altered by social evolution and therefore remains the same while becoming increasingly different from men"* (Lehmann, 1995: 911).

Secondo la teoria del conflitto, il rapporto tra i sessi si esplicita nel matrimonio che è uno dei massimi conflitti. Da questa impostazione derivano due scuole di pensiero, quella dialettica (di Marx) e quella relativistica (di Weber). Marx ritiene che le donne siano vittime dell'oppressione della società capitalistica e della famiglia borghese, perché nel passaggio da un'economia di sussistenza ad un'economia caratterizzata dalla proprietà ereditaria, l'uomo ha relegato a una condizione di schiavitù la moglie prendendo in mano il controllo della casa. Marx e Enghelel percepiscono l'istituzione familiare patriarcale come la causa della subordinazione sociale, legale ed economica delle donne, identificate secondo una lettura classista, come il proletariato in contrapposizione con la categoria capitalistica borghese rappresentata dai loro compagni di sesso maschile. In essa infatti si determina quella divisione di lavoro fondata su base puramente fisiologica e sessuale. È dunque il padre la figura centrale: è lui a provvedere per la moglie ed i figli, a dar loro il suo nome e la sua proprietà, esigendo al contempo obbedienza. Anche per questi pensatori risulta così la presunta naturale contrapposizione fra la forza fisica maschile e la debolezza femminile alla base della differenziazione di genere del lavoro. La crescente innovazione tecnologica sembra tuttavia rendere superfluo il ricorso alla forza bruta nello svolgimento delle mansioni lavorative, agevolando così l'incorporazione delle figure femminili nel mercato, unica modalità per promuovere una loro effettiva emancipazione. È dunque la famiglia moderna l'ambito in cui si esplica la prima forma storica di antagonismo di

classe, la “schiavitù domestica” della donna, derivante dall’idea che spetti all’uomo il compito di procacciare risorse e mantenere i propri membri. L’oppressione femminile prende dunque avvio con la nascita della proprietà privata e del diritto ereditario, risultando invece, come dimostrano i dati forniti dall’antropologo Morgan a cui il pensatore tedesco si richiama, assente nelle società primitive, dove l’ordine sociale assumeva un carattere matriarcale, essendo costruito sulla base del legame biologico esistente fra madre e figlio. All’interno di queste società non esistevano istituzioni quali lo stato e la famiglia patriarcale, strettamente legate allo sviluppo della proprietà privata, ma vigeva la proprietà collettiva dei mezzi di produzione, le relazioni sociali di natura cooperativa ed una completa uguaglianza in tutte le sfere della vita. Sulla stessa linea si collocano in tempi successivi i pensatori della Scuola di Francoforte che descrivono la strumentalizzazione della donna, considerata “professionista della maternità”, in funzione dell’autorità e del potere del marito. A penalizzare la figura femminile è pertanto, in prima istanza, la dipendenza economica dall’uomo e dagli schemi comportamentali proposti dalla società. Una situazione che persiste per gran parte della modernità e sarà alla base delle critiche e richieste dei movimenti di liberazione femminile. Weber diversamente da Durkheim, riporta in primo piano la soggettività e l’individualità dell’attore sociale. In *Storia economica* l’autore riconosce come la divisione del lavoro tra i sessi si intrecci alle diverse forme economiche da lui analizzate. È all’interno della comunità domestica, fondata “sull’autorità del più forte e del più esperto” – quindi del maschile di fronte al femminile -, che si compie il lavoro economico della donna. Aspetto che permane nella moderna economia capitalistica, la cui origine va ricercata nella separazione dell’economia domestica da quella dell’azienda di famiglia, una separazione rinvenibile in un primo momento nei ceti aristocratici e borghesi, per poi estendersi anche alle famiglie della classe lavoratrice. Ecco che, ancora una volta, il rapporto uomo-donna si caratterizza per la presenza di forti asimmetrie a favore del primo, il cui potere trova, nell’analisi weberiana, chiara manifestazione sia in ambito pubblico che all’interno della gestione familiare. In quest’ottica va letta l’importanza assegnata dall’autore al matrimonio, recepito come istituzione in grado di assicurare alla dinamica sessuale un’aura di sacralità, identificandola, al pari dell’attività lavorativa, come mezzo per il raggiungimento di un’esistenza intra-mondana, (Scisci, Vinci, 2002). In quest’ottica l’unica finalità della pratica sessuale può essere la procreazione. Parsons mette a fuoco la differenziazione dei ruoli sessuali e l’importanza del processo di socializzazione. Il ruolo femminile viene da agenzie di socializzazione quali la famiglia, la scuola, il gruppo dei pari, i media. In quest’ottica, la subordinazione della donna deriva dalle aspettative stereotipate costruite in riferimento ai comportamenti maschili e

femminili, in base alle quali le donne non sarebbero adatte ad accedere a posizioni di potere, né a percorsi di crescita ed avanzamento professionale. Applicata alla genitorialità, questa prospettiva considera i ruoli definiti dei padri e delle madri all'interno delle famiglie nucleari che tipicamente caratterizzano l'Occidente moderno, ugualmente importanti, ma nettamente differenziati in relazione al genere. Mentre le madri svolgono una funzione emotiva ed espressiva di cura nell'ambiente domestico a favore degli altri componenti della famiglia, i padri adempiono una funzione strumentale impegnandosi nel lavoro retribuito necessario per mantenere la famiglia. Questa specializzazione dei ruoli all'interno di una famiglia 'isolata' costituisce una novità, secondo Parsons, rispetto al presunto predominio delle famiglie estese che si era avuto nel passato ed è emersa perché assolve in modo ottimale la funzione di soddisfare i bisogni del sistema economico capitalistico, tra i quali la continuità della prestazione produttiva dei lavoratori (maschi) e la mobilità sociale e geografica necessaria per l'impiego più efficace della forza lavoro disponibile. La famiglia a cui Parsons fa riferimento è una famiglia feconda (siamo nel periodo del baby boom), specie se confrontata con gli standard occidentali del Novecento. Si caratterizza per una ridotta distanza tra le generazioni, perché la coppia si è formata e riprodotta in età giovanile, per una relazione di cura tra genitori e figli intensa, e di una divisione funzionale dei sessi ben delineata. In un contesto di predominanza materna nella vita quotidiana della famiglia, le attività e gli interessi dei maschi e delle femmine sono stereotipati e specialmente per le attività di tempo libero formano aggregati distanziati fisicamente, ad evocare il ruolo fondamentale del genitore del medesimo sesso nel processo di socializzazione, elemento ritenuto necessario in quanto facilita il percorso verso l'identificazione sessuale (Maggioni, 2014). L'approccio funzionalista alla famiglia è stato criticato perché ignora le differenze di potere tra i sessi e perché riproduce in maniera superficiale gli stereotipi di genere. Pur essendo stata molto criticata, come celebrazione dello status quo, la tesi che la condizione di casalinga della donna è un bisogno, sembra coerente con una prospettiva allora ampiamente accettata e condivisa anche dalla psicologia, dal diritto e dall'economia.

Dopo questo breve excursus sulla concezione del ruolo della donna in sociologia riprendiamo in considerazione le teorie che ci aiutano a spiegare il fenomeno del pensionamento congiunto. Di seguito, passiamo in rassegna gli approcci principali e le implicazioni che questi hanno nel momento del pensionamento.

L'approccio funzionalista enfatizza la differenziazione dei ruoli all'interno della famiglia (Parsons) e presuppone vi sia un'asimmetria nei rapporti tra i coniugi tale per cui uno dei due coniugi (solitamente la donna) adatta il suo comportamento all'altro. Di conseguenza, il comportamento della forza lavoro femminile è visto come secondario e varia a seconda dello status lavorativo del marito. Le teorie dello scambio e dell'affinità evidenziano invece maggiori simmetrie tra i coniugi in riferimento alle ipotesi relative alla negoziazione dei ruoli (Henretta e O'Rand 1983). Secondo queste teorie il potere all'interno della relazione dipende da un lato, dalle risorse del coniuge e dall'altro, da chi detiene l'autorità nella relazione. Qui, la distribuzione del potere è legata a diversi aspetti quali l'abilità nel contribuire positivamente alle risorse e l'autorità. Il lavoro è un fattore determinante perché, in primo luogo fornisce l'accesso alle risorse (denaro e status) che possono essere condivise con il coniuge e, in secondo luogo, offre la possibilità di sostenere i costi delle necessità e dei bisogni che nascono al di fuori del rapporto coniugale riducendo l'interdipendenza dei coniugi nel rapporto (Szinovacz e Harpster 1993). Quando gli individui vanno in pensione le risorse economiche diminuiscono significativamente portando ad una maggiore dipendenza dalla relazione coniugale per la soddisfazione delle necessità di base (Szinovacz e Harpster 1993).

Mentre la teoria dello scambio consente l'analisi dei rapporti di potere più in generale, la teoria della mobilitazione delle risorse è specifica per l'analisi dei rapporti di potere all'interno della coppia. Secondo questa teoria la posizione di potere di un coniuge all'interno della coppia deriva dalle risorse in suo possesso. Le risorse più significative sono quelle economiche e i primi studi che hanno testato questa teoria nelle società moderatamente egualitarie, come Francia e Stati Uniti, hanno confermato una relazione positiva tra le risorse economiche e la distribuzione del potere nel rapporto coniugale (Szinovacz e Harpster 1993). La stessa ricerca condotta in società patriarcali come Jugoslavia e Grecia non ha confermato la relazione provata in precedenza. I risultati dimostrano infatti che il rapporto tra le risorse in possedute dai coniugi e il potere dipende dall'ideologia di genere radicata nella società. Studi successivi hanno confermato che oltre alle risorse anche i ruoli di genere, influenzano il potere del coniuge all'interno delle società (Blumberg e Coleman 1989).

La letteratura sulle scelte di pensionamento delle donne è stata, in un primo momento, inquadrata all'interno della concezione funzionalista dei ruoli di genere, considerando accettabile la dipendenza economica della moglie dal marito. Più tardi, le teoriche femministe hanno ampliato l'analisi su genere e pensionamento. Arber e Ginn (1996) sostengono che la

norma culturale in cui il marito si ritira dal lavoro successivamente o contemporaneamente alla moglie sia basata sull'ideologia familiare e sul potere economico dei coniugi: il fatto che una donna continui a lavorare dopo il ritiro del marito mette in discussione il ruolo dell'uomo come il principale *breadwinner* (Arber e Ginn 1996).

Un'altra teoria che ha contribuito ad ampliare la comprensione del fenomeno del pensionamento congiunto è la teoria dell'affinità. L'idea centrale di questa teoria è che se i ruoli assunti dai coniugi sono simili, allora anche il loro comportamento tenderà ad essere simile (Henretta e O'Rand 1983). In questa teoria, i ruoli vengono trattati come unità, senza prendere in considerazione quei fattori che influenzano chi detiene il potere nel processo di negoziazione del pensionamento. L'importanza di questa teoria risiede nell'analisi del comportamento familiare partendo dalle similitudini e dalle differenze dei ruoli che detengono il marito e la moglie.

Anche la teoria degli eventi ha apportato un contributo molto interessante all'analisi del pensionamento congiunto (Vegas, 2013). Questa teoria sostiene che gli eventi della vita siano tra loro collegati e che l'accumulo di esperienze, anche negative, abbia un qualche effetto sulle decisioni, tra cui quella del pensionamento. Gli eventi che si verificano in seno alla famiglia, come la fine di una relazione, la morte di un coniuge o l'aumento dei carichi di cura, potrebbero causare il pensionamento anticipato o il posticipo del ritiro di uno dei coniugi (Szinovacz, Ekerdt e Vinick 1992). Ad esempio l'involontarietà del ritiro causato dal peggioramento dello stato di salute, accompagnato da un significativo calo del reddito potrebbe comportare l'impossibilità di aiutare economicamente i figli o un genitore solo (Szinovacz, Ekerdt e Vinick 1992). Questo verrà testato nel prossimo paragrafo, dove si cercherà di capire se il passaggio verso il pensionamento, a causa del peggioramento dello stato di salute o della perdita del lavoro, avviene in modo involontario o meno.

La teoria del ciclo di vita ha apportato un contributo significativo allo studio del fenomeno del pensionamento congiunto. I ricercatori che utilizzano questa prospettiva ritengono il pensionamento un processo che si verifica nel corso del tempo e non un unico evento (Moen 2003). La teoria del ciclo di vita presuppone che gli eventi passati influenzino gli atteggiamenti, le opzioni, i comportamenti e le transizioni future. Molti studi hanno utilizzato questo quadro framework per spiegare una delle transizioni più importanti nella vita delle persone, ovvero la pensione. Secondo Szinovacz (2006), per comprendere l'importanza dei legami tra famiglia e pensionamento è necessario utilizzare la prospettiva del ciclo di vita. Gli individui assumono

ruoli diversi e prendono parte a diversi ambiti (famiglia, lavoro, tempo libero) e sono questi a strutturare e definire la vita, influenzandone i comportamenti. L'interdipendenza tra il lavoro e la sfera familiare influenza le decisioni di pensionamento, e il processo di transizione al pensionamento influenza il benessere e il comportamento di tutti i membri della famiglia (Szinovacz 2006). Le transizioni che avvengono nel corso della vita sono contestualmente incorporate, dal momento che la pianificazione del pensionamento o il pensionamento stesso dipendono dai contesti in cui avviene il passaggio. Il pensionamento è spesso influenzato dalla carriera lavorativa e dalle caratteristiche del lavoro stesso. Le traiettorie lavorative che hanno subito molte interruzioni o sono state accompagnate da lunghi periodi di disoccupazione, così come il peggioramento dello stato di salute, potrebbero avere effetti negativi sulla coppia perché porterebbero al pensionamento anticipato di uno dei due coniugi obbligando l'altro a smettere di lavorare per poter prendersi cura dell'altro partner, influenzando negativamente il benessere a causa di un calo del reddito familiare. Diverse teorie sul comportamento della famiglia sono state utilizzate in sociologia ed economia per fare ricerca sul pensionamento di coppia. Una di queste è la *economic family theory*, sviluppata tra gli anni Settanta e Ottanta da economisti nordamericani, in un contesto di aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro e dove le richieste del movimento femminista per raggiungere la parità di genere si facevano sempre più forti. La preoccupazione principale dei sostenitori di questa teoria era che i cambiamenti nel reddito delle donne avrebbero minacciato l'interdipendenza tra i sessi a causa delle trasformazioni della famiglia e del lavoro che avrebbe destabilizzato la famiglia come istituzione (Blossfeld e Drobnič 2001). L' *economic family theory* è un approccio che sin dal suo inizio ha posto attenzione al fatto che la decisione individuale per quanto riguarda l'allocazione di tempo e impegno nel lavoro retribuito (mercato del lavoro) e non retribuito (casa) non è una decisione singola ma deve essere compresa all'interno del contesto familiare (Blossfeld e Drobnič 2001).

3.6 Famiglia e scelte di pensionamento

Nel corso del XX secolo in tutti i Paesi economicamente sviluppati le tensioni connesse alla transizione demografica e ai mutamenti dei modelli di vita (Pavolini 2011) hanno modificato la struttura dei bisogni sociali sulla scia dei cosiddetti nuovi rischi: non autosufficienza, precarietà lavorativa, esclusione sociale, difficoltà di conciliazione fra responsabilità lavorative

e familiari. Tutto questo ha alterato il rapporto tra domanda e offerta di cura all'interno della famiglia e la necessità di far fronte a nuovi rischi sociali senza dismettere la copertura di quelli vecchi (Hemerijck, 2002)²⁴. I nuovi rischi sono imprevedibili e sconnessi dal ciclo della vita, proliferano in condizioni di maggiore vulnerabilità e aumentano "a causa" dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro. L'aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro e della presenza degli anziani nelle famiglie ha contribuito al processo di destabilizzazione del sistema famiglia-lavoro, basato sulla divisione del lavoro tra uomini e donne. Secondo Naldini (2006) questi due fenomeni hanno fatto vacillare l'equilibrio tra domande di cura e di reddito, i punti cardine attorno ai quali nella prima metà del Novecento si era definita l'organizzazione della famiglia, nonché la divisione del lavoro e delle responsabilità tra uomini e donne. Al riguardo, è utile osservare da vicino i fenomeni che hanno portato a questi mutamenti, per comprendere come in essi si siano avvicinate diverse dimensioni: demografica, culturale e comportamentale che hanno avuto implicazioni a livello micro, meso e macro (Saraceno, Naldini, 2011). La crescita della domanda di cura, connessa all'aumento dei bisogni della popolazione anziana, è sintomo di una società che sta invecchiando, e diventa problematica se si inserisce in un contesto caratterizzato da tentativi di contenimento della spesa pubblica, da una crescente pressione sui sistemi pensionistici e da una debilitazione della famiglia quale agente di welfare (Saraceno e Naldini, 2011). Questi eventi stanno portando, non solo ad un mutamento della domanda di cura e caratteristiche dei caregiver, fino ad invertire il rapporto numerico tra i prestatori di cura e i familiari che necessitano di assistenza, ma stanno stimolando la trasformazione della composizione dei prestatori di cura (Albertini, 2010). La gestione familiare della cura diventa complessa poiché la variazione della composizione familiare si riflette anche sul sistema di relazioni. I cambiamenti degli stili di vita, l'estendersi della famiglia nucleare, le diverse modalità di convivenza, hanno creato una forte discontinuità rispetto al passato ma, anche se accade di frequente che una persona anziana viva da sola o con il coniuge, ciò non significa che non continuerà a mantenere un forte legame affettivo con la propria famiglia (Walker, Guillemard e Alber, 1993). Pur essendo l'intensità e la modalità dei contatti fortemente correlate alla prossimità geografica, la separazione domiciliare non sempre compromette i rapporti intergenerazionali ma anzi, un'intimità a distanza spesso favorisce la stabilità e la

²⁴ Secondo Esping Andersen e Palier [2010] la crescente complessità della società aumenta le fonti di rischio, e quest'ultime sfuggono al controllo di qualunque individuo. Queste argomentazioni, secondo gli autori, sono utili per comprendere il perché nel XIX secolo, il potere politico ha combattuto per disindividualizzare e defamilizzare il carico o il peso associato ai rischi.

durata delle relazioni tra genitori e figli.²⁵ Alcune ricerche sul rapporto tra sistemi familiari e modelli di cura (Davey et al., 1999) hanno rilevato come le reti familiari si ristrutturano secondo criteri di vicinanza abitativa, in modo da garantire l'assistenza ai membri fragili della famiglia (Chen e Silverstein, 2000). Al tal riguardo, Sarasa (2007), ha sottolineato il ruolo centrale delle donne di mezza età nelle attività di cura, evidenziando come la generazione delle ultracinquantenni sia il punto nevralgico nelle reti di sostegno intergenerazionale, spesso unica figura in grado di fornire sostegno ai membri giovani e/o adulti, e contemporaneamente soggetto attivo nel mercato del lavoro. Le motivazioni alla base di tali comportamenti possono essere (i) il risultato di scelte razionali effettuate nell'ambito degli interessi familiari, (ii) condizionate da fattori culturali, (iii) e possono essere legate all'esistenza o meno di politiche sociali *family friendly* nonché alla presenza di una rete di servizi. Sarasa (2007) sottolinea inoltre come le responsabilità di cura siano legate al modo in cui la divisione del lavoro domestico è negoziato tra i componenti della famiglia.

Le responsabilità di cura all'interno della famiglia sono molteplici e viaggiano su un doppio binario generazionale (da una parte le richieste di accudimento dei bambini, dall'altra le esigenze d'assistenza degli adulti), con pesanti implicazioni sia sulla qualità della vita dei *caregiver* familiari che sulla presenza della donna nel mercato del lavoro. Tale presenza risulta negli ultimi anni, ulteriormente appesantita dall'emergere di forme di precarietà che hanno creato nuove tensioni nella gestione dell'ambito domestico e di cura (Saraceno, Naldini, 2011). Le tradizionali forme di conciliazione (orari di lavoro agevolati, permessi retribuiti, congedi per maternità) non contemplate dai contratti a termine, mal si combinano con le esigenze familiari, rendendo difficoltosa la gestione del tempo da dedicare alla cura. A questo proposito è importante sottolineare come l'allungamento dell'età pensionabile, seppur in linea con le normative nazionali, debba andare di pari passo con la cultura del buon invecchiamento (*healthy ageing*) e dell'invecchiamento attivo (*active ageing*) per conformare il sistema previdenziale ai recenti cambiamenti demografici, economici e sociali. Questo genera nuove sfide per gli assetti e le relazioni familiari, frammentando lo scambio intergenerazionale nel lavoro di cura e

²⁵ La frequenza dei contatti tra figli e genitori anziani non è sempre indice di qualità nelle relazioni. Quest'ultima può essere meglio preservata attraverso il rispetto dei reciproci bisogni di autonomia e indipendenza; un'esagerata prossimità o una prolungata lontananza sono considerati come fattori che possono ledere, nel tempo, i legami intergenerazionali. La coabitazione tra figli adulti e genitori anziani diventa spesso una circostanza condizionata da determinati eventi: i figli adulti rientrano nella famiglia d'origine dopo la separazione, o, il trasferimento del genitore anziano nell'abitazione di uno dei figli avviene in seguito al peggioramento delle condizioni di salute. Attualmente, la disoccupazione o la perdita del lavoro possono essere considerati eventi determinanti in tal senso [Censi, 2001].

rimandando nel tempo la possibilità di usufruire del supporto affettivo. Il processo di invecchiamento della popolazione, oltre a richiamare l'attenzione sulle crescenti esigenze degli anziani fragili e sulla necessità di studiare modalità organizzative più efficaci, ha acceso un interesse verso la cura delle persone adulte in generale, un aspetto poco approfondito in letteratura (Sarasa, 2007). D'altra parte le questioni connesse alla cura possono essere le più disparate e non riguardano soltanto i grandi anziani, ma possono riferirsi anche a giovani adulti, e a persone con problemi non necessariamente legati all'età ma ad avvenimenti accidentali.

Da quanto emerso il contesto familiare ha un peso sulle decisioni di pensionamento, sia a livello individuale che di coppia, perché la necessità di prendersi cura di familiari non più autosufficienti, oltre a dover supportare i figli che raggiungono l'emancipazione troppo tardi o prendersi cura dei nipoti per dare un supporto ai figli, può rallentare o anticipare il pensionamento, soprattutto delle donne. Analizzare la pensione a livello di coppia è molto complesso ma analizzare la pensione delle donne è necessario perché consente l'analisi dell'interdipendenza tra uomini e donne nel corso del tempo (McDonald 2006). A fronte di una complessificazione delle difficoltà a cui gli individui vanno incontro, la composizione familiare non definisce automaticamente la distribuzione dei compiti di cura all'interno della famiglia, che non è più considerata una certezza, ma è il risultato di un processo di negoziazione tra le necessità e le aspirazioni di vita del caregiver (Hoffmann e Rodrigues, 2010). Con l'aumento della longevità aumenta il numero di anni in cui una persona può vivere in buone condizioni di salute e conseguentemente aumentata la possibilità di continuare a svolgere un ruolo importante all'interno delle reti familiari (Lafortune e Balestat, 2007).

Gli studi riguardanti l'influenza dell'ambiente familiare sulla transizione verso il pensionamento sono piuttosto scarsi, e la maggior parte di queste ricerche si è concentrata sulla presenza di familiari a carico o sugli obblighi di cura. In modo particolare è emerso che gli obblighi finanziari verso i figli a carico (disoccupati o inattivi) possono ritardare la transizione verso il pensionamento (Blöndal e Scarpetta, 1998, Pienta, Burr e Mutchler 1994, Zweimueller, Winter-Ebmer e Falkinger 1996, Anderson, Clark e Johnson 1980, Talaga e Beehr 1995) al fine di sostenere economicamente la transizione al lavoro dei più giovani (De Luigi e Rizza 2011). Al contrario, il fatto di dover far combaciare il lavoro con i compiti di cura spinge i figli (specialmente le figlie) verso la pensione (Ruhm 1996, Zimmerman et al. 2000, Szinovacz 1989, Talaga e Beehr 1995). Questa scelta spesso deriva dalla mancanza di servizi (e di sostegno economico) dedicati alla long-term care. Tuttavia, la necessità di risorse economiche per

l'acquisto di servizi di cura (per familiari anziani o nipoti) favorisce l'allungamento delle carriere lavorative, soprattutto delle donne altamente qualificate che non sono disponibili a sacrificare il posto di lavoro per la cura dei familiari. "Le decisioni di pensionamento possono essere anche favorite dalla presenza di un sentimento morale di dovere dei figli, che potrebbero decidere, in totale libertà e autonomia, di prendersi cura dei genitori anziani, pur avendo risorse necessarie per pagare i servizi (Radl e Himmelreicher 2015). Queste decisioni sono ovviamente condizionate dalla presenza di leggi che prevedano l'uscita anticipata dal lavoro in casi di questo tipo" (De Luigi Rizza Santangelo, 2016).

Szinovacz ha dimostrato che le donne sposate e gli uomini non sposati senza figli tendono a ritardare il pensionamento (Szinovacz; 2002). Anche se i risultati non sono sempre coerenti, la letteratura fornisce la prova evidente che sia il contesto coniugale che familiare incidono sui comportamenti e sulle decisioni rispetto ai tempi di pensionamento. Un altro aspetto che spesso viene analizzato è se la condizione di pensionato ha una qualche influenza sulle relazioni familiari. Come per le decisioni di pensionamento, gran parte della letteratura ha analizzato gli effetti del ritiro sulla famiglia del pensionato, cercando di osservare se quest'evento comporta dei cambiamenti relazionali tra i coniugi. Tuttavia, alcuni studi vanno oltre la coppia esplorando se il pensionamento incide in un qualche modo anche sulle relazioni con gli altri membri della famiglia. Poiché la famiglia costituisce il principale ambito di vita di molti pensionati i rapporti familiari tendono ad assumere maggiore rilevanza dopo il pensionamento anche se non è ancora ben chiaro se avviene anche l'aumentano dei contatti. Alcuni studi dimostrano che i pensionati incrementano i contatti con figli o nipoti mentre altri confutano questi risultati o trovano delle variazioni rispetto al genere (sono tendenzialmente gli uomini a voler recuperare il rapporto in precedenza trascurato con figli o nipoti) (Niederfranke 1991 Kohli et al. 1989, Niederfranke, 1989). Szinovacz e Davey (2002) analizzando i sintomi depressivi hanno trovato che gli obblighi di cura verso i nipoti non hanno migliorato il benessere di uomini e donne in pensione. Al contrario Kolland (1998) ha dimostrato che gli obblighi di cura verso i nipoti o i genitori anziani diventano meno stressanti dopo il pensionamento. Gli obblighi di cura condizionano il tempo libero dei pensionati andando a modificare le loro aspettative rispetto al pensionamento (Kolland 1988,), inoltre le donne costrette al ritiro per obblighi assistenziali tendono ad avere maggiori problemi nell'adattarsi al pensionamento (Szinovacz 1989, Szinovacz e Davey 2004). Nel loro insieme, gli effetti del pensionamento sulle relazioni familiari e coniugali sembrano dipendere dalla qualità dei rapporti che sussistono prima e dal grado in cui le relazioni si modificano dopo quest'eventi. Il pensionamento non risolve i problemi coniugali (a meno che

questi non siano legati esclusivamente al lavoro di uno o entrambi i coniugi) ma può migliorare la qualità della vita dei coniugi. Allo stesso modo la quantità e la qualità delle relazioni familiari post-pensionamento dipende non solo dall'atteggiamento del pensionato ma anche dalle aspettative, dai bisogni e dai desideri dei familiari che condividono con lui quest'evento. Trovare dunque il giusto equilibrio tra la solidarietà e la separazione dei rapporti permette di salvaguardare le relazioni coniugali e familiari dopo il pensionamento.

3.6.1 Il pensionamento e il conflitto famiglia - lavoro e lavoro - famiglia

Le ricerche sul rapporto lavoro/famiglia sono state concettualizzate all'interno dell'area dello stress da lavoro perché far combaciare il lavoro con altri ruoli è spesso fonte di stress (Greenhouse & Beutell 1985). Secondo la teoria dei ruoli, le persone che gestiscono più funzioni contemporaneamente entrano in una situazione di conflitto quando non riescono a far combaciare i differenti ruoli tra loro (ad esempio riuscire a prendersi cura di un genitore anziano e lavorare). Ci sono varie ragioni per cui questo conflitto è legato al pensionamento. Il conflitto lavoro-famiglia è stato definito come una forma di conflitto inter-ruolo: le richieste di un ruolo interferiscono con le richieste di un altro (Greenhaus & Beutell, 1985). Esistono due tipologie di conflitto (Carlson Kacmar, & Williams, 2000): il conflitto del ruolo lavorativo sul ruolo familiare (work to family conflict - WFC) e il conflitto del ruolo familiare sul ruolo lavorativo (family to work conflict, FWC). Il conflitto tra ruolo familiare e ruolo lavorativo nasce spesso dalla mancanza di tempo da dedicare a entrambi i domini (Greenhaus & Beutell, 1985). Alcuni studi hanno evidenziato una relazione (anche se debole) tra il conflitto lavoro-famiglia e le ore lavorate (Yang, Chen, Choi, & Zhou, 2000) o il carico di lavoro e il lavoro a turni (Byron, 2005). Sulla base dei risultati di queste ricerche Lu, Kao, Chang, Wu e Cooper (2011) hanno ipotizzato e dimostrato che il carico di lavoro predice sia il WFC sia il FWC. Oltre alle richieste del lavoro, anche le richieste familiari possono sottrarre tempo all'individuo: tra queste troviamo il mantenimento e la cura dei figli ma anche della casa. Lu e colleghi (2011) hanno analizzato se la presenza di figli che ancora richiedono cure parentali e mogli che lavorano potesse avere effetti sul WFC e sul FWC: i risultati hanno confermato che solo avere figli ancora bisognosi di cure parentali è considerabile antecedente dei due conflitti inter-ruolo. Le fonti più comunemente citate negli studi sul conflitto WFC includono gli orari di lavoro, il lavoro non flessibile, la scarsa autonomia, il lavoro fisicamente e cognitivamente impegnativo e la necessità di lavorare sotto pressione, mentre le fonti che analizzano il FWC analizzano la presenza di figli nel nucleo

familiare, le cattive condizioni di salute del coniuge e il tempo dedicato alla cura dei figli o nipoti e dei genitori anziani (Grzywacz & Marks, 2000).

Riuscire a comprendere come la famiglia e l'ambiente lavorativo influenzano il processo di pensionamento richiede più di una semplice catalogazione delle caratteristiche e delle situazioni in cui l'individuo è coinvolto; tuttavia questo è necessario per analizzare come l'intreccio tra la sfera familiare e lavorativa è vissuto dall'individuo). A meno che queste sfere siano percepiti come stressanti è difficile che contribuiscano al desiderio di andare in pensione. Secondo Raymo (2006) *"since they are amenable to modification, job and family characteristics can be used to alter retirement behavior. As such change processes require some time to take effect and need to be implemented well before actual retirement, what we are interested in is the long-term effect of work and family factors on an individual's propensity to retire early. If we can demonstrate that job and family conditions assessed in the later stages of a person's working life (i.e. about a decade before retirement) are linked to early retirement behavior, then altering job and family characteristics via work design or counseling programs may prove to be a powerful tool for facilitating extended labor force participation"*.

Come anticipato, un numero sempre più crescente di ricerche indica l'importanza del contesto familiare per la comprensione delle decisioni di pensionamento. Ad esempio, la pensione tende ad essere anticipata tra coloro che (i) forniscono cure a genitori anziani o a nipoti (Dentinger & Clarkberg, 2002;), (ii) che hanno una relazione coniugale soddisfacente (Szinovacz & Deviney 2001) e (iii) che danno molto valore al tempo trascorso con il coniuge (Coile, 2004), mentre tendono a ritardare il pensionamento i soggetti che forniscono un sostegno finanziario ai figli a carico (Pienta, 2003; Szinovacz, Deviney 2001). Secondo Raymo (2006) *"the fact that many of these family characteristics are also associated with elevated levels of family-to-work conflict suggests that spillover of family stress into work may be an important mediator of the association between selected aspects of the family environment and preferences to retire"*. Ad esempio, gli obblighi connessi alla cura possono interferire con le prestazioni lavorative aumentando il desiderio di andare in pensione per alcuni individui mentre per altri il lavoro può essere percepito come rifugio da situazioni familiari fonte di stress, (Hochschild, 1997). Nonostante ci siano tutti i presupposti per considerare gli obblighi familiari come elementi che incidono sulle decisioni di pensionamento (Szinovacz et al., 2001) l'analisi specifica del collegamento tra il conflitto famiglia-lavoro e il processo di ritiro deve ancora essere trattato in maniera approfondita, soprattutto per quanto riguarda il caso italiano.

A differenza della relazione tra famiglia e pensionamento, l'analisi dell'interdipendenza tra le caratteristiche lavorative e il ritiro dal mercato del lavoro ha prestato poca attenzione al WFC. Questo è singolare, dato che i legami tra le caratteristiche dei lavori più stressanti (sia fisicamente che mentalmente) e il pensionamento anticipato sono state ben documentate, oltre al fatto che il WFC è molto comune e negativamente associato alla soddisfazione per il lavoro e per la vita privata rispetto al FWC. Essere occupati in professioni caratterizzate da scarsa autonomia, fisicamente impegnative e con flessibilità limitata è associato al pensionamento anticipato (Hayward, Grady, Hardy, e Sommers, 1989). Queste caratteristiche vengono prese in considerazione quando il lavoratore valuta l'attrattiva del pensionamento rispetto al proseguimento del lavoro (Hurd & McGarry, 1993). Molte ricerche hanno dimostrato che i lavori pericolosi e fisicamente impegnativi promuovono il prepensionamento, anche indirettamente, perché spesso sono nocivi per la salute (Hayward et al., 1989). Nonostante il crescente interesse verso le decisioni di pensionamento (Fronstin, 1999) e la rilevanza teorica del WFC, gli studiosi hanno ancora poche evidenze rispetto a *se* e *come* il conflitto lavoro-famiglia influenza il processo di pensionamento e questo rappresenta una lacuna importante nella comprensione del fenomeno in oggetto. In primo luogo, le circostanze stressanti della vita possono essere particolarmente salienti nello sviluppo delle preferenze verso la pensione (Gustman & Steinmeier, 1999). Tuttavia, gli anni del pre-pensionamento sono anche un periodo in cui le responsabilità lavorative possono essere elevate e i cambiamenti nello stato di salute possono aumentare l'onere fisico verso il lavoro (Bengtson, Rosenthal, e Burton, 1996). In secondo luogo, poiché le iniziative politiche sono suscettibili di avere un maggiore impatto sul comportamento quando sono dirette alle fasi iniziali del processo di pensionamento (Pienta & Hayward, 2002) le relazioni tra conflitto lavoro-famiglia e le preferenze per il pensionamento sono potenzialmente di grande rilevanza. Nel contesto del rapido invecchiamento della popolazione, vi è un crescente interesse politico nella promozione dell'attaccamento forza lavoro (Fronstin, 1999). Se il conflitto lavoro - famiglia si trova ad essere correlato positivamente alle preferenze per il pensionamento e se le fonti di questo conflitto vengono identificate, le politiche dirette a migliorare questo conflitto (come ad esempio i congedi di cura e orari di lavoro più flessibili) possono favorire un più lungo attaccamento al lavoro (Daly & Bound, 1996). In terzo luogo, chiarire il ruolo del conflitto lavoro-famiglia nella formazione delle preferenze di pensionamento può migliorare la comprensione delle differenze di genere nel processo di ritiro. Le scelte di pensionamento delle donne sono state infatti spesso interpretate come il riflesso delle decisioni del capofamiglia (Dentinger & Clarkberg, 2002; Pienta & Hayward, 2002; Szinovacz & Deviney,

2000), mentre poco si sa circa il ruolo interpretato dal conflitto tra lavoro e famiglia. La prova che alle donne va il maggior carico delle responsabilità familiari e domestiche (Bianchi, Milkie, Sayer, e Robinson, 2000) e che sono più soggette ad avere posti di lavoro che non offrono servizi per alleviare il conflitto lavoro-famiglia evidenzia l'importanza del conflitto lavoro-famiglia come chiave per comprendere le differenze di genere nel processo di pensionamento anche se vari studi hanno dimostrato che le donne tendono a sperimentare livelli meno elevati di conflitto lavoro-famiglia rispetto agli uomini (Greenhaus & Parasuraman, 1999 Frone, Russell, & Cooper, 1992) in quanto sembra siano capaci di adattare e modificare i modelli lavorativi per evitare il conflitto (Greenhaus e Parasuraman, 1996).

3.7 L'assistenza informale da parte delle giovani anziane e la sandwich generation

L'assistenza informale verso i membri della famiglia (genitori, figli e anche nipoti) è stata affidata alle donne. Nel futuro prossimo molte donne si troveranno schiacciate tra il ruolo di figlie di genitori anziani e quello di nonne di nipoti a cui badare, perché a causa del calo della fertilità, negli ultimi decenni si è ristretto il numero di adulti con cui spartire il lavoro di cura (Sabbadini, 2005). Coesistenza multigenerazionale spesso significa anche co-residenza (De Rose e Racioppi, 2011) soprattutto in Italia dove il ritardo nel processo di acquisizione dell'autonomia da parte dei giovani fa sì che oltre il 40% di quelli tra i 25 e i 34 anni viva ancora con i genitori (Salvini e De Rose, 2011). Nei sistemi di welfare dove la famiglia riveste ancora un ruolo centrale nelle attività di cura e sostegno ai membri più deboli (Leseman e Martin, 1994; Sundström, 1994; Golini, 1999) e dove le politiche e le strutture di conciliazione sono ancora ben distanti dai livelli dei paesi nordeuropei (Stranges 2008; Da Roit e Sabatinelli, 2005) le reti di solidarietà coincidono quasi del tutto con le reti familiari e parentali (Sabbadini, 1994). Secondo alcune stime (Kohli et al., 2008) circa il 25% degli anziani di età compresa tra i 70-79 anni o più vive nella stessa casa di uno dei figli e la prossimità abitativa che caratterizza l'Italia più di altri paesi europei (Hank, 2007) incentiva la presa in carico dei soggetti più deboli. Gran parte del lavoro di cura è svolto dalle donne che continuano ad essere la colonna portante delle reti di aiuto informale: esse sono le principali caregiver, e si fanno carico dei due terzi delle ore dedicate agli aiuti ad altre famiglie, per un totale di oltre 2 miliardi di ore in un anno (Istat, 2011). Si delinea così un fenomeno noto con il termine di sandwich generation, introdotto per la prima volta dalla sociologa Miller nel 1981, secondo il quale gli individui adulti (donne in particolare) si trovano schiacciate tra la generazione dei giovani e quella degli anziani, sia dal punto di vista

strettamente demografico (nel senso di coorte), sia dal punto di vista dei ruoli svolti, essendo questa generazione quella su cui gravano le attività di cura degli figli e di assistenza agli anziani. Il fenomeno della generazione sandwich è particolarmente attuale in quanto reso più evidente dai recenti trend demografici che hanno coinvolto i paesi occidentali maggiormente industrializzati negli ultimi 30 anni. Le donne della sandwich generation non solo si prendono cura della propria famiglia, quella formata dal marito e dai figli che in molti casi necessitano di sostegno fino ad un'età avanzata (aumento benessere economico, fine studi posticipati, matrimonio posticipato), ma anche della famiglia di origine. Definire la sandwich generation in termini di un gruppo all'interno di una popolazione non è facile in quanto sono presenti troppe variabili caratterizzanti: dal numero di figli, alla loro età, alle condizioni di salute dei propri genitori anziani, alla disponibilità economica, al lavoro del partner. Può essere però utile per la comprensione di questo fenomeno confrontare le biografie di tre donne quarantenni, nate rispettivamente nel 1940, nel 1960 e nel 1970.

Tab. 3.1: Indicatori del carico familiare e di lavoro delle donne di 3 coorti differenti a 40 anni.

| Anno di nascita | Età media al parto | N° medio di figli | Genitori e suoceri | Nipoti | N° anziani bisognosi di cure | N° anni in cui gli anziani hanno bisogno di cure | N° adulti con cui dividere il lavoro di cura di bambini/anziani | % di lavoratrici |
|-----------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------|------------------------------|--|---|------------------|
| 1940 | 25 | 2,0 | 1 | 10 | Ameno 1 | 12 anni | 9 | 30% |
| 1960 | 27 | 1,7 | 3 | 6 | Ameno 1 | 18 anni | 5 | 50% |
| 1970 | 30 | 1,4 | 3 | 4 | Ameno 1 | 22 anni | 5 | 63% |

Fonte: Stanges 2013

A causa del processo di invecchiamento demografico il carico dei soggetti bisognosi di cura all'interno della famiglia non diminuisce nello stesso modo in cui diminuisce il numero medio di figli. Se le quarantenni nate 1940 dovevano attendersi di condividere circa 12 anni della loro vita con almeno un genitore anziano, tale valore è aumentato a 18 anni per le quarantenni del 1960 e a ben 22 per le attuali quarantenni (quelle nate nel 1970). Da un punto di vista quantitativo, lo squilibrio tra nonni e nipoti presente nelle generazioni più recenti porterebbe a

pensare che un numero maggiore di nonni possa potenzialmente occuparsi di un numero sempre più esiguo di nipoti, contribuendo ad allentare il peso sulle donne della generazione di mezzo. Tuttavia, questa situazione strutturale non corrisponde necessariamente a una maggiore condivisione dei carichi familiari. Le nonne hanno un ruolo sempre più oneroso (Istat, 2011b) a cui non sempre riescono a far fronte anche per via del fatto che sono e saranno sempre più coinvolte in attività extrafamiliari. Basti pensare che, ad esempio, tra le donne nate nel 1945, il 23% ancora lavorava quando è diventata nonna (mediamente nel 2000 a 55 anni). La situazione è aggravata dal fatto che al maggiore coinvolgimento femminile nel mercato del lavoro non è corrisposta una maggiore equità nella suddivisione del lavoro domestico e di cura all'interno delle coppie e delle famiglie. Dunque, ancora di più in futuro, assisteremo ad un peggioramento di questa situazione, con le nonne sempre più schiacciate tra cura dei nipoti, carico di lavoro all'interno della propria famiglia (non solo il coniuge ma, sempre più frequentemente, anche figli che non vanno via dalla casa parentale), assistenza ai genitori anziani (spesso non autosufficienti) e lavoro al di fuori della famiglia, con il rischio concreto di andare incontro a burn out (Bramanti, 2011). L'assistenza informale gioca un ruolo importante e spesso fondamentale, soprattutto in mancanza di una rete di servizi adeguata. Secondo Crespo (2007) l'assistenza informale è la più importante forma di aiuto agli anziani nelle nazioni dell'Europa mediterranea, ed è stata delegata alle famiglie dove donne adulte, spose o figlie diventano le principali fornitrici di aiuto e di assistenza verso i familiari anziani. Negli Stati in cui l'assistenza è stata delegata prevalentemente ai figli, solitamente alle figlie non occupate, il bisogno di sistemi pubblici di assistenza formale è stato sentito come meno urgente e di conseguenza si è sviluppato più lentamente. Risultati analoghi si hanno quando si analizza la situazione degli anziani attivi e dei nipoti. Il NiDi (Netherlands interdisciplinary Demographic institute) ha analizzato la solidarietà tra genitori e i figli adulti in Europa utilizzando i dati dell'indagine SHARE; dove per solidarietà si intende l'offerta di aiuto che proviene dai genitori verso i figli e viceversa. Lo scopo di questo studio, oltre a stabilire se tra genitori e figli con più di 50 anni ci siano ancora rapporti di solidarietà e aiuto reciproco, consiste anche nel capire il motivo per cui i familiari si aiutano: se ciò dipende da un altruismo prescritto da usi e costumi oppure se si tratta di un rapporto di reciproco di aiuto. I risultati dimostrano che i figli supportano i genitori anziani più di quanto questi facciano per i figli e questo aumenta all'aumentare dell'età del genitore; in cambio i genitori "ricompensano" i figli con un aiuto finanziario anche se quest'aiuto diminuisce all'aumentare dell'età dei figli. Le analisi mettono in evidenza che la vicinanza e la frequenza nei contatti con i familiari incide positivamente sul fatto di prestare assistenza. Ciò che emerge è che

l'assistenza è legata soprattutto al bisogno di aiuto da parte dei genitori anziani e che quest'aiuto dipende soprattutto dallo stato di salute. Rispetto alla cura dei nipoti, le nonne prestano più aiuto ai figli rispetto ai nonni e la probabilità di prestare assistenza aumenta se si ha più di una figlia, oppure se il figlio o la figlia lavorano.

Sono molti gli studiosi che si sono occupati dell'influenza dell'assistenza informale sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, cercando un qualche effetto tra assistenza e stato occupazionale. Alcuni hanno trovato una correlazione negativa tra il prestare assistenza e la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Ettner (1995) analizza l'impatto dell'assistenza ai genitori anziani sull'offerta di lavoro, attraverso i dati della SIPP (Survey of Income and Program Participation) ed è emerso che per le donne che vivono con un genitore malato, la riduzione del numero di ore lavorate è significativa ed è dovuta soprattutto al passaggio ad uno stato di inoccupazione. Se invece il genitore non coabita nello stesso nucleo, sembra non esserci nessun effetto significativo, anche se peggiora qualora il genitore necessitasse di cure in termini di tempo. Ettner (1996) ha condotto un'analisi simile utilizzando i dati NSFH (National Survey of Families and Households) distinguendo tra assistenza fornita a genitori coresidenti e non, analizzando il numero di ore lavorate da parte di uomini e donne. I risultati hanno dimostrato che le attività di assistenza non hanno un effetto negativo sul lavoro femminile, soprattutto per le donne che prestano aiuto a genitori anziani che non vivono nello stesso nucleo familiare. In modo analogo, Johnson e Lo Sasso (2000) hanno esplorato il trasferimento di tempo da parte dei figli verso i genitori anziani bisognosi di cura e l'impatto sull'offerta di lavoro di uomini e donne sopra i 50 anni. Le conclusioni mettono in evidenza che il tempo fornito alle cure riduce sostanzialmente e significativamente le ore lavorative sia per gli uomini che per le donne. Altre ricerche non hanno però riscontrato un effetto significativo dell'assistenza sulla partecipazione al lavoro. Wolf e Soldo (1994) si sono focalizzati su un campione di donne sposate che vivono con uno o più familiari "a rischio" di assistenza informale. A differenza di Ettner non hanno riscontrato evidenze sulla minore propensione delle donne ad essere occupate o sul numero di ore lavorate. Per quanto riguarda l'Europa, non sono state condotte molte ricerche. Spiess e Schneider (2002) hanno analizzato un campione di donne tra i 43 e i 57 anni (European Community Household Panel) provenienti da 12 paesi ed hanno trovato un'associazione negativa tra l'iniziare a prestare assistenza o l'aumentare il tempo dedicato all'assistenza informale ed il cambiamento nel numero di ore lavorate settimanalmente. Heitmueller e Michaud (2006) hanno sviluppato un modello per identificare l'effetto causale tra assistenza informale e occupazione per uomini e donne tra i 16 e i 64 usando i dati del BHPS

(British Household Panel Study) e ciò che è emerso è che l'assistenza informale riduce la probabilità di essere occupati per quegli individui che prestano aiuto a persone entro il loro nucleo familiare mentre non c'è un effetto significativo per chi presta aiuto a persone che vivono fuori dal nucleo. Come giustificato da Crespo (2007) questi effetti limitati possono essere dovuti dal fatto che non è stata raccolta e dunque analizzata nessuna informazione sull'intensità dell'aiuto; inoltre ci possono essere attività di assistenza che non richiedono molto tempo per chi presta aiuto.

Casanova (2001) non riscontra alcuna evidenza degli effetti dell'assistenza informale sulle decisioni lavorative delle donne spagnole tra i 35 e i 64 anni che risiedono insieme ai genitori e/o ai suoceri. Crespo (2007) con dati SHARE (2004) analizza il costo/opportunità delle lavoratrici adulte nel fornire assistenza informale a genitori anziani, in diversi paesi europei. In particolare, lo studio si concentra sulle differenze tra paesi del Nord Europa (Svezia, Danimarca e Olanda) e del Sud Europa (Spagna, Italia e Grecia) perché c'è un'elevata differenza tra la partecipazione al lavoro delle donne, e dove la disponibilità e l'utilizzo dell'assistenza formale e informale sono molto diverse. In particolare Crespo considera la frequenza e l'intensità con cui avviene l'aiuto, concentrandosi sull'assistenza fornita su base giornaliera o mensile. Lo studio rivela che l'effetto sulla probabilità di partecipare al mercato del lavoro e fornire assistenza è elevato sia nelle nazioni del nord che del sud Europa.

In sintesi, la maggior parte degli studi effettuati ha rilevato una correlazione negativa tra l'assistenza informale e lo status occupazionale delle donne, anche se la maggior parte di questi ha tentato di analizzare come la partecipazione al lavoro venga influenzata dal fatto che la donna fornisca assistenza informale. Non sembrano, al contrario, esserci studi che si siano occupati di misurare la probabilità di prestare aiuto o di quantificare l'aiuto prestato dalle donne, in base al proprio stato occupazionale, per la precisione se vi è una differenza tra le occupate e le pensionate.

3.8 Conclusioni

Secondo il quadro che abbiamo tracciato, la bassa fecondità e la limitata partecipazione femminile al mercato del lavoro sono radicate nell'ambito di un sistema culturale e valoriale fortemente orientato alla famiglia. I dati avvalorano l'ipotesi secondo cui il lavoro di cura sostenuto autonomamente dalla famiglia abbia contribuito a inibire la fecondità e la partecipazione al mercato del lavoro perché più di tre quarti degli anziani bisognosi di assistenza

restano a carico della famiglia mentre i figli tendono a uscire dalla famiglia d'origine solo quando si avvicinano ai trent'anni (Trifiletti 2005). A ciò si aggiunge che il carico di compiti domestici e di cura rallenta l'offerta di servizi formali in questo campo, rendendo l'idea di avere una famiglia numerosa poco allettante (Bettio e Villa 1998; Del Boca 2000).

Si evince l'esistenza di un circolo vizioso difficile da scardinare. In Italia, le cause strutturali della bassa fecondità e della bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro sono largamente attribuibili al ruolo dello Stato, anche se cercare di cambiare le aspettative culturali e normative in tema di lavoro domestico e di cura, oltre alla bassa domanda di lavoro femminile retribuito sembra più un problema oggettivo. Diverse ricerche hanno posto l'attenzione sul fatto che sebbene modelli di genere più ugualitari si stiano diffondendo tra le coppie, dopo il matrimonio e la nascita dei figli la tendenza è quella di ritornare a comportamenti più tradizionali (Dribe e Stanfors 2009; Grunow et al. 2012). Questo suggerisce l'importanza dello studio degli eventi familiari per analizzare le scelte di pensionamento quando gli equilibri di coppia in termini di distribuzione del lavoro remunerato e familiare devono essere rimessi in discussione. Ci sono molteplici approcci teorici che cercano analizzare il fenomeno del pensionamento congiunto e dell'influenza del contesto familiare su questa scelta e sono molti gli studi sociologici ed economici che, a livello europeo, analizzano questo fenomeno. Tuttavia nella letteratura sociologica italiana, il pensionamento è un evento ancora poco approfondito, anche se negli ultimi anni si sta muovendo qualcosa (De Luigi, Rizza, Santangelo 2006; Struffolino Zaccaria, 2016). Tenendo presente che le riforme del sistema pensionistico hanno portato all'aumento dell'età pensionabile e che le coppie sono sempre più interessate a coordinare il momento del pensionamento per condividere il loro tempo libero, diventa importante analizzare se e come la pensione congiunta ha un'influenza sull'età di pensionamento. Facilitare la comprensione dell'influenza delle riforme in materia di età pensionabile può essere utile ad aumentare la partecipazione al mercato del lavoro delle donne e dei soggetti più maturi. Attualmente, il pensionamento femminile e il coordinamento dello stesso sono molto frequenti, ma le politiche pubbliche e quelle aziendali non si sono adattate alle richieste e all'evoluzione del mercato del lavoro. Il fatto dunque che le riforme del sistema pensionistico siano rimaste praticamente invariate e ancorate alla seconda metà del XX secolo, ha prodotto dei ritardi strutturali che interessano l'organizzazione sociale dei cicli di vita delle persone (Moen 2003). Alla luce delle analisi affrontate nel secondo e terzo capitolo, e dopo aver analizzato il pensionamento come processo influenzato non solo dalle dinamiche familiari ma anche da quelle individuali e istituzionali (cap.2), si può affermare che qualsiasi riforma dei sistemi

pensionistici e qualsiasi evento familiare che colpisce uno dei coniugi tende a condizionare il comportamento dell'altro coniuge.

Il pensionamento in Italia: quali fattori determinano tale scelta?

4.1 Introduzione

Dopo aver passato in rassegna la letteratura è necessario chiarire quali sono gli interrogativi a cui questo lavoro intende dare una risposta. Innanzitutto, cercheremo di comprendere quali sono i fattori implicati nel determinare le differenze in termini di decisioni di pensionamento e se la scelta avviene in maniera volontaria o se invece è forzata (Ebbinghaus, Hofäcker 2013; Hofäcker, Schröder, Li, Flynn, 2016). Nel corso del presente capitolo metteremo in luce i principali obiettivi che la tesi si prefigge di raggiungere, esplicheremo gli strumenti ai quali abbiamo fatto ricorso per rispondere agli interrogativi di ricerca e descriveremo i dati e le principali variabili utilizzate nel corso delle elaborazioni. Il capitolo è strutturato come segue: nel prossimo paragrafo saranno esposti gli interrogativi e illustrati gli obiettivi di ricerca individuati a partire dall'analisi della letteratura. Nel terzo paragrafo descriveremo i dati utilizzati, il quarto sarà dedicato alla presentazione delle tecniche di analisi impiegate e i successivi alle analisi descrittive.

4.2 Obiettivi della ricerca alla luce delle premesse teoriche

La partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è aumentata considerevolmente nel corso degli ultimi decenni e in linea con questa tendenza, a partire dagli anni Novanta si è sviluppata una considerevole letteratura sul tema del pensionamento, soprattutto da parte di studiosi di cultura anglosassone e americana. Finora, le analisi sul pensionamento e sul pensionamento anticipato degli italiani si sono concentrate principalmente sui lavoratori di sesso maschile a causa della bassa presenza delle donne tra le coorti più anziane (Barbieri e Scherer, 2011). Le cose ora stanno cambiando, e la presenza delle donne adulte nel mercato del lavoro sta crescendo, grazie anche al maggior attaccamento delle donne verso il lavoro e ai cambiamenti dei ruoli di genere all'interno della famiglia (Pienta, 2003). Non sappiamo esattamente se e in che modo le circostanze familiari o le variabili individuali influenzano le decisioni di pensionamento degli uomini ma soprattutto delle donne perché c'è una grossa lacuna nella letteratura italiana, ma possiamo supporre che il welfare state, il mercato del lavoro, e i ruoli di genere all'interno della famiglia abbiano un impatto anche sulle decisioni di pensionamento. Questa tesi si propone di migliorare la comprensione della relazione che

intercorre tra le caratteristiche istituzionali, individuali e familiari nelle decisioni di pensionamento. Il processo decisionale che porta al pensionamento è connesso al contesto sociale, istituzionale ed economico nel quale gli attori operano e funge da meccanismo selettivo restringendo quindi le possibilità d'azione che il soggetto ha disposizione e consentendo, nello stesso tempo, di ridurre l'indeterminatezza delle conseguenze di una scelta. La domanda di ricerca è dunque la seguente: dato il contesto istituzionale, le decisioni di pensionamento possono essere spiegate anche da determinanti non economiche? In particolare, che impatto hanno il livello di istruzione, l'area di residenza, lo stato civile e la presenza di familiari fragili sulle scelte di pensionamento delle donne? In che modo i fattori individuali e la situazione familiare influenzano tale scelta?

Alla luce della struttura della tesi, i prossimi capitoli si focalizzeranno sull'analisi delle determinanti di pensionamento. Ci si propone di verificare empiricamente l'influenza ipotizzata teoricamente del livello micro sociale. Più precisamente, gli obiettivi prefissi dal lavoro qui presentato sono:

- fotografare l'età e le scelte di pensionamento in un'ottica di genere;
- analizzare e comprendere, da un punto di vista micro, gli effetti dei fattori di caratterizzazione dei profili individuali e familiari sulle scelte di pensionamento, ovvero analizzare la differente età al pensionamento di donne e uomini sulla base della condizione familiare, in relazione ai carichi di cura e all'occupazione del partner

La portata dei cambiamenti storici e legislativi descritti nei capitoli precedenti, che hanno indubbiamente coinvolto il mercato del lavoro italiano, ci porta a sostenere che nel tempo si siano verificati dei cambiamenti nelle scelte di pensionamento.

4.3 La fonte dei dati: l'European Labour Force Survey

Considerati gli obiettivi del presente lavoro, la fonte dei dati scelta per l'analisi è rappresentata dall'EU-LFS realizzata da Eurostat, che riunisce le rilevazioni sulle forze lavoro di tutti i Paesi membri dell'Unione Europea. La responsabilità dell'indagine è affidata agli istituti nazionali di statistica, mentre i dati vengono processati a livello centrale da Eurostat impiegando schemi concettuali comuni e adottando le linee guida dettate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Vengono applicate classificazioni internazionali comuni, come

ad esempio NACE (classificazione delle attività economiche), ISCO (la classificazione internazionale delle professioni), ISCED (la classificazione internazionale standard dell'istruzione, e NUTS (la ripartizione territoriale). L'indagine si focalizza sulle condizioni lavorative in generale. L'unità di rilevazione è la famiglia di fatto, definita come insieme di persone coabitanti, legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi ma la raccolta dei dati avviene a livello individuale. La prima intervista viene effettuata presso l'abitazione della famiglia da intervistatori mediante tecnica Capi (Computer assisted personal interview) mentre le interviste successive, per la famiglia di cui si dispone del numero di telefono, vengono effettuate telefonicamente. Questo metodo di intervista è conosciuto come CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing). Le informazioni raccolte fanno riferimento alla settimana precedente l'intervista e i dati si basano sulle risposte date dagli intervistati e non su fonti amministrative (ISTAT,2015). A partire dal 1999, nel secondo trimestre (aprile - giugno) di ogni anno, nell'indagine viene inserito un modulo ad hoc, armonizzato a livello europeo, volto ad approfondire un particolare aspetto del mercato del lavoro. I dati utilizzati in questa tesi provengono dalle rilevazioni effettuate nel secondo trimestre del 2006 e del 2012 in cui sono inseriti i moduli ad hoc "Conclusione dell'attività lavorativa e transizione verso la pensione". Le informazioni raccolte attraverso questi due moduli consentono di (i) accrescere le informazioni disponibili riguardo a tempi e modalità di ritiro dall'attività lavorativa e (ii) monitorare la partecipazione al mercato del lavoro della popolazione anziana, il cui incremento è incluso tra gli obiettivi della Strategia Europa 2020 e nella Strategia Europea per l'invecchiamento attivo (ISTAT,2007). Gli obiettivi di questi due moduli sono dunque:

- 1) Raccogliere informazioni sulla fase di transizione verso il ritiro dal mercato del lavoro e capire quali sono i principali aspetti della transizione verso la pensione (eventuale riduzione dell'orario lavorativo, età programmata di fine lavoro, prolungamenti volontari, fattori in grado di influenzare la scelta di posticipare la conclusione dell'attività lavorativa);
- 2) Raccogliere informazioni sulla durata della carriera e sulla modalità di conclusione dell'attività lavorativa (età di ritiro, motivi che influenzano la decisione di abbandonare il lavoro, eventuale fruizione di incentivi).

I moduli ad hoc sono stati somministrati a soggetti d'età compresa tra i 50 e i 69 anni che lavorano o che sono stati occupati fino ai 50 anni. La popolazione target del modulo viene selezionata in base alla situazione lavorativa durante la settimana di riferimento. Nella popolazione di riferimento possiamo distinguere due sottogruppi ovvero (i) coloro che dichiarano di non aver ancora concluso la loro carriera lavorativa (sia occupati, sia non occupati) e coloro che hanno concluso la carriera lavorativa e si trovano già in pensione. In base a questa distinzione vengono indagate le intenzioni future o le scelte passate. I dati ci danno informazioni sia sulle motivazioni che spingono l'individuo ad andare in pensione sia sulle motivazioni che spingono il lavoratore a restare nel mercato del lavoro nonostante abbia acquisito il diritto a ricevere una pensione. La doppia rilevazione ci consente di analizzare come sono cambiate le decisioni di pensionamento nel corso di sei anni. Tuttavia, anche se i due moduli indagano lo stesso tema, le variabili non sono direttamente comparabili tra le due indagini. Nella relazione²⁶ redatta da un gruppo di esperti (2006) sono state indicate alcune raccomandazioni in caso di ripetizione del modulo e sebbene il modulo del 2012 sia stato somministrato con le stesse intenzioni di quello del 2006 ci sono solo sei variabili che, in linea di principio, hanno lo stesso contenuto in entrambi i moduli.²⁷ La scelta è ricaduta sull'utilizzo del dataset europeo e non su quello italiano, perché a causa dei vincoli di tutela della riservatezza riguardo alle informazioni espresse dai rispondenti imposte dall'istituto nazionale di statistica Istat, non sono state rilasciate le informazioni necessarie per costruire un file idoneo a poter testare le ipotesi riguardanti l'influenza che le variabili familiari hanno sulle decisioni di pensionamento. L'utilizzo di questo dataset è particolarmente interessante non solo perché il numero di casi è molto alto, ma anche perché fornisce informazioni specifiche riguardanti l'oggetto di studio coniugando l'aspetto istituzionale a quello individuale e familiare. Uno dei principali limiti di questo data set è che a causa dei criteri di anonimizzazione e aggregazione dei dati non vengono

²⁶ <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-working-papers/-/KS-RA-08-012>

²⁷ La variabile *riduzione dell'orario lavorativo* ha causato problemi nel 2006 perché in molti casi l'intervistato non ha saputo dare una risposta precisa, in particolare a causa dei cambiamenti nelle normative che regolano l'età di pensionamento. Nel 2012 questa variabile è stata semplificata. La variabile *quando pensa di smettere di lavorare* ha avuto problemi per la stessa ragione della variabile precedente. Purtroppo, l'aggiustamento proposto nel 2012 non ha risolto il problema perché la difficoltà a rispondere sui piani futuri persiste. La variabile *ragioni per lasciare il mercato del lavoro* ha troppi elementi di risposta e troppo dettagliati, causando difficoltà nel distinguere tra gli elementi. Ci sono stati cambiamenti nel 2012, ma non hanno portato alla semplificazione. La variabile *età in cui si è iniziato a percepire la pensione* chiedeva nel 2006 l'età in cui si è iniziato a percepire una pensione individuale, e ha avuto alcuni problemi di comprensione. Questo quesito è stato modificato nel 2012 specificando il tipo di pensione, ovvero quella di vecchiaia. La variabile *tipo di pensione ricevuta* ha avuto problemi con l'interpretazione del termine prestazioni individuali e nel 2012 sono state ampliate le categorie dei tipi di pensione. Infine, nella variabile *ragioni per restare* nel 2006 il filtro era troppo restrittivo, causando molte non risposte e così nel 2012 il è stato modificato. <http://ec.europa.eu/eurostat/.../Evaluation-Report-AHM-2012.pdf>

fornite informazioni precise su alcune caratteristiche personali. Ad esempio, le informazioni riguardanti l'età al momento dell'intervista vengono rilasciate in classi di età di 5 anni: 50-54, 55-59, 60-64, e 65-69. Pertanto, visto che non disponiamo dell'età effettiva non è possibile ricavare con esattezza le informazioni relative all'anno di nascita e all'età di uscita dal mercato del lavoro. La variabile riguardante lo stato civile, è stata creata mettendo nella stessa categoria l'essere vedovi, divorziati e separati. Per quanto riguarda i legami parentali del nucleo familiare non possiamo risalire alla presenza di nipoti in famiglia e non disponiamo del numero esatto di figli per ciascun uomo/donna ma abbiamo le informazioni relative ai figli e ai genitori anziani se conviventi. Nonostante questi limiti, la scelta di questo data-set non è inusuale nello studio dei comportamenti di pensionamento (Radl 2013; Hofacker 2016). Il campione complessivo dell'EU-LFS alla rilevazione del 2006 consta di 173.363 individui mentre nel 2012 è di 148.338. Nel presente lavoro, l'attenzione è stata posta sulle scelte di pensionamento pertanto verrà presa in considerazione solo la popolazione di riferimento dei moduli ad hoc. Come anticipato in precedenza, i moduli ad hoc sono stati somministrati solamente ai soggetti d'età compresa tra i 50 e i 69 anni che sono rispettivamente 45.622 nel 2006 e 39.178 nel 2012.

4.4 La selezione del campione

Ci sono molteplici definizioni di pensionamento. Il pensionamento può essere definito dallo stato auto percepito, dall'uscita dal mercato del lavoro, o dal percepimento di una pensione. Ogni definizione di pensionato ha i suoi pro e contro ed è chiaro che il pensionamento è difficilmente valutabile, in maniera esauriente, entro una sola definizione (Gustman & Steinmeier, 2000). Eppure una categorizzazione dicotomica è necessaria anche se in letteratura esistono molteplici definizioni del concetto di pensionato. Denton & Spencer (2009) hanno definito alcuni elementi per misurare il pensionamento quali: l'essere fuori dalla forza lavoro, l'aver ridotto l'orario lavorativo, ricevere un reddito pensionistico, auto-percepirsi come pensionato o aver lasciato il lavoro principale. In questo lavoro associamo all'uscita dal mercato del lavoro l'auto-percezione del rispondente quale pensionato. I moduli ad hoc, e quindi la sezione di approfondimento sul pensionamento, sono stati somministrati a soggetti d'età compresa tra i 50 e i 69 anni ad esclusione di coloro che hanno concluso l'attività lavorativa prima dei 50 anni di età. Per la selezione del campione sono stati considerati come pensionati i soggetti che (i) al momento

dell'intervista si percepiscono come tali, (ii) sono inattivi²⁸ e (iii) di cui abbiamo le informazioni relative all'età della pensione. Di contro, come soggetti attivi sono stati considerati gli occupati, gli occupati che al momento della rilevazione non stavano lavorando per motivi di natura personale (congedo parentale, malattia, vacanze) o lavorativa (riduzione dell'attività dell'impresa, condizioni meteo avverse, corsi di formazione), i disoccupati che sono attivamente in cerca di lavoro e gli occupati che percepiscono una pensione ma che continuano a lavorare. Inoltre i soggetti che hanno iniziato a percepire la pensione prima dei 50 anni sono stati eliminati²⁹. L'analisi vuole mettere a fuoco le decisioni di pensionamento. Per questa ragione il sottocampione utilizzato considera solamente i soggetti tra i 55 e i 69 anni eliminando i soggetti 50-54enni. La decisione di non considerare questa fascia d'età è stata data dal fatto che tra i soggetti dai 50 ai 54 anni la quota di occupati è ancora molto alta. Il sotto campione considerato nelle analisi risulta quindi essere composto da 22.274 pensionati e 16.609 soggetti attivi. Bisogna segnalare che per quanto riguarda l'identificazione della condizione di pensionato, nel questionario è presente una domanda che prevede l'autovalutazione del proprio stato che, in alcuni casi, non coincide con l'identificazione fatta dall'intervistatore in base alle caratteristiche della situazione lavorativa che è stata raccontata dall'intervistato. Alcuni soggetti si percepiscono come pensionati ma in realtà rientrano nella categoria degli attivi perché al momento dell'intervista risultano occupati; questi e gli individui che dichiarano di percepire una pensione da prima dei quarantacinque anni non sono stati considerati nel nostro campione. Inoltre, sono stati esclusi i soggetti che si trovano nella condizione di studente, casalinga o inabile. La tabella 1 presenta la composizione del sotto-campione generato.

Tab. 4.1: Composizione del campione distinto per anno di rilevazione.

| Anno | Stato | | | N |
|---------------|--------|------------|--------|--------|
| | Attivo | Pensionato | Totale | |
| 2006 | 40,0 | 60,0 | 100,0 | 20.146 |
| 2012 | 45,7 | 54,3 | 100,0 | 18.737 |
| Totale | 42,7 | 57,3 | 100,0 | 38.883 |

Fonte: elaborazione dati LFS

²⁸ Sono stati eliminati i soggetti che si auto-percepiscono pensionati ma percependo una pensione risultavano occupati nella settimana dell'intervista. Non sono poi stati considerati i soggetti che pur percependo una pensione continuano a lavorare e si auto-percepiscono occupati.

²⁹ Sono 303 soggetti

Le variabili utilizzate nelle analisi statistiche sono di diversi tipi: alcune sono state utilizzate così come rese disponibili nel dataset, altre sono state ricodificate altre ancora sono state intenzionalmente create. Per effettuare le analisi a livello familiare sono state ricavate dai dati le informazioni socio-anagrafiche relative al partner, ai figli e ai genitori se presenti in famiglia. Per ottenere queste informazioni sono stati considerati i vincoli di parentela che legano i componenti della famiglia e in questo modo sono state ricavate le informazioni dei soggetti che vivono in famiglia al momento dell'indagine.

4.5 Le variabili

In questo paragrafo si illustrano brevemente le variabili comuni alla maggior parte delle elaborazioni. Le principali variabili considerate nelle elaborazioni effettuate sono le seguenti:

- *Il genere* distinto in uomo o donna.
- *L'area geografica di residenza*. La variabile si articola in tre categorie: a) Nord: comprende Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Liguria, Veneto, Trentino-Alto-Adige, Friuli Venezia Giulia ed Emilia-Romagna; b) Centro: comprende, Toscana, Marche Umbria e Lazio; c) Sud e Isole: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna³⁰.
- *Il titolo di studio*. In linea con le ricerche precedenti sulle differenze nel processo di pensionamento (Hofäcker & Naumann, 2014) il livello di istruzione gioca un ruolo fondamentale, ed è utile per misurare il livello di competenze degli intervistati. La variabile si articola in tre categorie. La prima comprende l'istruzione pre-elementare, l'istruzione elementare e l'istruzione secondaria inferiore (ISCED 1/2); la seconda categoria comprende l'istruzione secondaria superiore e l'istruzione post-secondaria non terziaria (ISCED 3/4) mentre la terza categoria comprende l'istruzione universitaria e l'istruzione post-laurea (ISCED 5/6)³¹.

³⁰ http://www3.istat.it/strumenti/definizioni/comuni/ripartizioni_regioni_province.csv

³¹ L'*International Standard Classification of Education* (ISCED) è uno standard internazionale sviluppato dall'Unesco per la classificazione dei corsi e dei relativi titoli di studio. I livelli della classificazione sono: livello 0, istruzione pre-elementare; livello 1, istruzione elementare; livello 2, istruzione secondaria inferiore; livello 3, istruzione

La variabile relativa alla posizione occupazionale ricoperta nell'ultimo lavoro non è stata considerata perché è presente solo per coloro che hanno lasciato il mercato del lavoro nei nove anni precedenti l'intervista. Prendere in considerazione la posizione occupazionale avrebbe dunque drasticamente ridotto il campione.

- *L'età alla pensione:* Corrisponde all'età, dichiarata dal soggetto, di inizio ricezione di una prestazione pensionistica
- *L'età di uscita dal mercato del lavoro:* Corrisponde all'età in cui il soggetto è uscito, in maniera definitiva, dal mercato del lavoro.
- *La differenza, in classi d'età, tra l'età in cui il soggetto inizia a ricevere la pensione e l'età in cui è uscito dal mercato del lavoro.* Questa variabile, è stata creata a partire dalla variabile relativa all'età di uscita dal mercato del lavoro, ovvero l'età in cui il soggetto ha smesso di lavorare e quella riguardante l'età in cui ha iniziato a percepire la pensione. Questa variabile ci permette di conoscenza chi sono i soggetti che hanno continuato a lavorare pur percependo una pensione e i soggetti che sono usciti dal mercato del lavoro prima di iniziare a ricevere la pensione.
- *I motivi per restare al lavoro nonostante si sia raggiunta la pensione.* Questa variabile, come anticipato nel paragrafo 2, è diversa per i due anni di rilevazione. Nel 2012 ci indica se le persone che ricevono una pensione continuano a lavorare per ragioni economiche (aumentare il reddito) o per altri motivi (ad esempio, perché sono soddisfatte del lavoro, dell'ambiente lavorativo, perché non vogliono stare a casa o perché il partner sta ancora lavorando) mentre nel 2006 viene rilevato se gli occupati che percepiscono una pensione continuano a lavorare perché hanno ricevuto qualche incentivo economico o meno.

secondaria superiore; livello 4, istruzione post secondaria, ma non terziaria; livello 5, istruzione terziaria di primo livello; livello 6, istruzione terziaria di secondo livello (<http://www.uis.unesco.it>)

La letteratura esistente suggerisce che la progettazione dei sistemi pensionistici pubblici abbia contribuito ad abbassare l'età di pensionamento e di conseguenza i tassi di partecipazione al mercato del lavoro tra i lavoratori più anziani (Gruber e Wise 1998; Blöndal e Scarpetta 1999; Fischer e Sousa-Poza 2006). Il più ovvio dei fattori istituzionali che determinano le preferenze di pensionamento è l'esistenza (o l'assenza) di un'età di pensionamento obbligatoria, che obbliga gli individui a ritirarsi in una certa età. Un'altra importante determinante istituzionale del pensionamento sono le politiche di prepensionamento, più questi incentivi sono generosi sono, più il pensionamento diventa attraente. Il dataset non dispone di informazioni individuali relative al sistema pensionistico (il tasso di sostituzione, l'importo dell'assegno, gli anni di contributi versati) e queste informazioni non possono essere dedotte dai dati in nostro possesso; pertanto non abbiamo informazioni relative alla situazione pensionistica specifiche a livello individuale se non l'età di pensionamento. Tuttavia, il periodo temporale in cui i moduli sono stati somministrati ci ha consentito di cogliere i cambiamenti apportati dalle principali riforme pensionistiche effettuate dal 1992 ad oggi. Sono state dunque create due variabili atte a cogliere questi mutamenti:

- *Riforma Dini*: la variabile assume valore 0 se la persona è uscita dal mercato del lavoro prima del 1995 ovvero prima della riforma Dini, valore 1 se è uscita dal 1995 al 2010 e valore 2 se è uscita tra il 2011 e il 2012.
- *Riforma Fornero*: La variabile assume valore 0 se la persona è uscita dal mercato del lavoro prima del 2012 e valore 1 se la persona è uscita nel 2012.

Questo ultimo gruppo di variabili è connesso alla struttura del nucleo familiare di cui l'intervistato fa parte. Come anticipato nei paragrafi precedenti, anche le caratteristiche familiari hanno un certo peso nel determinare le scelte di pensionamento, in particolare quello delle donne.

L'associazione tra le caratteristiche familiari e il pensionamento deriva più ampio discorso teorico sul bilancio lavoro-famiglia. In questo contesto è emerso anche un filone che tratta il pensionamento come desiderio delle coppie di affrontare questa transizione nello stesso momento (Banks and Smith, 2006). Di conseguenza, tra le caratteristiche familiari legate al

pensionamento, quella più studiata è lo stato civile. Una crescente letteratura sugli effetti dell'influenza familiare sulle decisioni di pensionamento suggerisce che la pianificazione della pensione deve essere trattata come una decisione familiare piuttosto che una decisione individuale (Szinovacz et al., 1992) e visto che una quota crescente di donne sposate è in pensione, o sta per andarci, è importante capire non solo l'influenza della dimensione della coppia ma anche quella che possono esercitare gli altri membri della famiglia. Nello studio delle scelte di pensionamento, si sono considerate le informazioni riguardanti il partner, i figli e i genitori conviventi, per comprendere se e come questi elementi influenzano il processo preso in esame. Le variabili incorporate nell'analisi sono le seguenti:

- *Numero di componenti*: questa variabile indica il numero di persone che vivono assieme e sono legate da vincoli di parentela.
- *Status coniugale*. La variabile si articola in tre categorie: a) coniugato; b) vedovo, divorziato, separato; c) single
- *Condizione occupazionale del partner*: questa variabile misura la condizione occupazionale del partner, se convivente. La variabile assume quattro modalità: partner non presente, partner occupato, partner in pensione, o altro se studente, inabile, o casalinga/o.
- *Numero di figli conviventi*: questa variabile ci indica quanti figli sono presenti nel nucleo familiare al momento della rilevazione.
- *Numero di figli non economicamente dipendenti*. Lo status occupazionale dei figli ci serve come possibile indicatore "finanziario" per capire se i figli vivono con i genitori perché hanno bisogno di supporto economico o se viceversa, vivono con i genitori per supportarli economicamente.
- *Anziani conviventi*: questa variabile indica la presenza o assenza dei genitori propri e/o del partner.

Sia la variabile relativa allo stato civile, che quella relativa alla presenza di figli e anziani conviventi rappresentano la condizione dei soggetti al momento dell'intervista. Questa

situazione non dice niente rispetto alla situazione passata, vale a dire al momento in cui le donne hanno deciso di abbandonare il mercato del lavoro. La scelta di utilizzare la variabile relativa allo status occupazionale dei figli conviventi è stata fatta perché in Italia gli anziani giovani offrono spesso sostegno a figli, ed anche a genitori e suoceri. Sostegno che è spesso monetario, verso i figli, altre volte è invece pratico, per la cura dei nipotini (specie da parte delle nonne) e dei genitori e suoceri (specie da parte di figlie e nuore) perché, come emerge da numerose ricerche, i legami di solidarietà tra le generazioni continuano ad essere forti (Facchini 1997, Cioni 2000). Tuttavia, se in passato questa solidarietà veniva espressa attraverso la fornitura di un sostegno non retribuito, ora l'assunzione di un lavoratore rappresenta un'alternativa. Tale soluzione è accessibile ad un'ampia quota della popolazione grazie ad un mercato della cura sotto-retribuito ed irregolare.

La variabile dipendente è relativa alla volontarietà della scelta di pensionamento. Desmet et al. (2005) e Smith (2006) distinguono tra pensionamento 'volontario' e involontario'. Il pensionamento volontario è guidato da preferenze individuali, al contrario il pensionamento involontario si riferisce a una situazione, spesso inattesa, legata a problemi individuali, come la salute, o da vincoli occupazionali, come la perdita del posto di lavoro (Dorn, Souza Pousa 2007). L'attribuzione del pensionamento volontario o involontario può essere strettamente legato ai fattori push e pull (Shultz et al., 1998). Il pensionamento volontario si presume sia stato scelto da quei soggetti che una volta raggiunta l'età pensionabile hanno scelto di concludere la loro carriera lavorativa pur avendo la possibilità di continuare a lavorare. Al contrario, il pensionamento involontario si attribuisce a quei soggetti che hanno perso il posto di lavoro o che per motivi di salute sono stati costretti ad abbandonare il mercato del lavoro o a quelli che non hanno avuto alternative diverse dal pensionamento obbligatorio. Dato che "volontario" e "involontario" sono concetti intrinsecamente soggettivi, per catturare l'associazione tra le caratteristiche socio anagrafiche, familiari e istituzionali rispetto alla volontarietà della scelta, la variabile dipendente è stata costruita a partire dalla variabile *ragioni di pensionamento* (2006) e *ragioni di uscita dal mercato del lavoro* (2012). A quanti dichiarano di essere andati in pensione viene somministrato un quesito, riguardante il motivo prevalente che ha determinato la scelta dell'uscita dal mercato del lavoro. Lo scopo di questa variabile è identificare il fattore principale che ha portato l'individuo a uscire dal mercato del lavoro. La variabile identifica tre differenti gruppi di motivazioni: personali (malattia, cura familiari a carico), istituzionali (raggiungimento dell'ammissibilità al pensionamento) o economiche (disposizioni finanziarie favorevoli,

impossibilità di trovare un altro lavoro). Per catturare la volontarietà del pensionamento la variabile è stata creata nel seguente modo:

- *Volontarietà o involontarietà del pensionamento*³²: La variabile dipendente qui creata è dicotomica e assume valore pari a uno se il rispondente si è ritirato dal lavoro in modo volontario o pari a zero se il pensionamento è avvenuto in maniera involontaria. Supponiamo che raggiungere l'ammissibilità per beneficiare dei requisiti minimi per andare in pensione, prendersi cura dei figli e/o di altri familiari, ricevere incentivi monetari per lasciare il lavoro e la mancanza di interesse a prolungare l'attività lavorativa riflettano una transizione volontaria, in quanto gli individui hanno avuto l'opportunità di scegliere se rimanere o meno al lavoro. Al contrario, il pensionamento per problemi legati al posto di lavoro o alle condizioni lavorative e per problemi di salute viene considerata una scelta involontaria. Nella costruzione di questa variabile si è deciso di non tenere in considerazione i soggetti che hanno dichiarato di essere usciti dal mercato del lavoro per raggiungimento dell'età massima di pensionamento prevista dalla legge.

La natura della variabile dipendente ha portato alla stima di regressioni logistiche, per l'approfondimenti delle quali si rimanda a Pisati (2003).

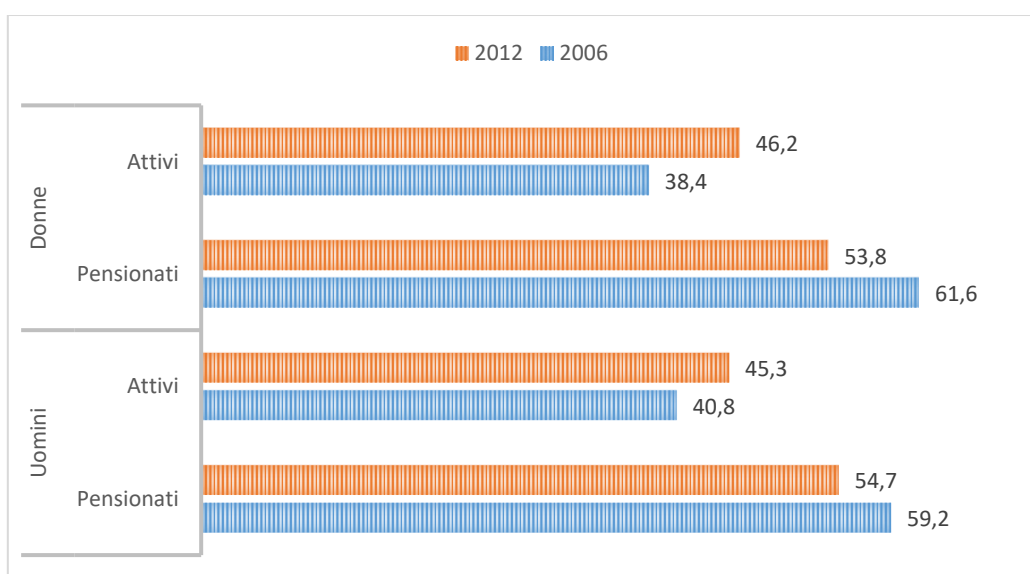
4.6 La composizione del campione

Nell'iniziare la nostra analisi, il primo passo che affrontiamo è quello di osservare le caratteristiche del nostro campione. Chi sono i soggetti presenti nel nostro dataset che sono in pensione, e chi sono quelli ancora attivi? Quali caratteristiche hanno? Nonostante l'importanza di quest'argomento, in Italia vi sono limitate ricerche sulle decisioni di pensionamento

³² La variabile del 2006 chiede qual è la "principale ragione per non rimanere più a lungo al lavoro" mentre la variabile raccolta nel 2012 chiede qual è "la ragione principale per la pensione o pensione anticipata". L'obiettivo di queste due variabili è lo stesso, ovvero capire qual è il motivo principale che ha portato il soggetto ad uscire dal mercato del lavoro. Nel 2006 tuttavia, l'uscita dal mercato del lavoro è stata intesa come il momento della ricezione della pensione e questo potrebbe avere un impatto sulla comparabilità con i dati 2012 perché qui ci si riferisce al momento dell'uscita dall'ultimo lavoro. Ad esempio, i soggetti che hanno continuato a lavorare (ad es lavoro part time, lavoro informale) dopo aver ricevuto la pensione si sarebbero dovuti riferire al momento in cui hanno lasciato il lavoro, anche se il momento del pensionamento potrebbe essere definito come il momento in cui si inizia a ricevere una pensione. Secondo le linee guida Eurostat questa sfumatura limita la comparabilità dei due moduli a solo quelle persone che hanno smesso di lavorare alla stessa età di quando hanno iniziato a ricevere una pensione. Nel questionario italiano, nel 2012, è stata aggiunta la motivazione "paura di un incremento dell'età pensionabile" che è stata inclusa nella categoria altro motivo. In questa risposta c'è una componente soggettiva che non può essere ignorata, perché nel caso di una miscela di motivi per non stare più al lavoro, è il convenuto che decide la ragione principale.

(Mingione 1998, Zaccaria, Struffolino 2016). Inoltre, l'effetto del sesso è stato ampiamente trascurato, nonostante il fatto che il pensionamento sia un evento che accomuna entrambi i generi (Talaga et al, 1995; Moen, 1996). Le prime analisi svolte hanno l'obiettivo di descrivere il campione osservato con particolare attenzione alle differenze di genere perché l'aspettativa di vita, le prestazioni pensionistiche, e i ruoli socio-economici sono altamente specifici e differenziati in Italia, e per questo è importante adottare una prospettiva di genere quando si studia il pensionamento. Prima di procedere all'illustrazione dei risultati, presentiamo sinteticamente alcune caratteristiche generali del campione. Questo è prevalentemente composto da uomini (64% circa, contro il 36% di donne) e il Nord presenta l'incidenza più elevata della popolazione considerata dei 50-69enni (49%). Il 61% degli intervistati ha un livello di istruzione basso, il 27% circa medio e il 11% circa alto. Venendo invece alla sua descrizione sotto il profilo della partecipazione al mercato del lavoro, la Figura 4.1 offre un primo spaccato generale dello status occupazionale del campione oggetto di analisi, distinto per i due anni di rilevazione: la maggioranza degli soggetti risulta essere pensionata, seguita dai soggetti attivi (in entrambe le rilevazioni), senza differenze significative tra uomini e donne. Tra il 2006 e il 2012, la percentuale di donne anziane attive è aumentata dal 38,4% al 46,2%, riflettendo l'aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro.

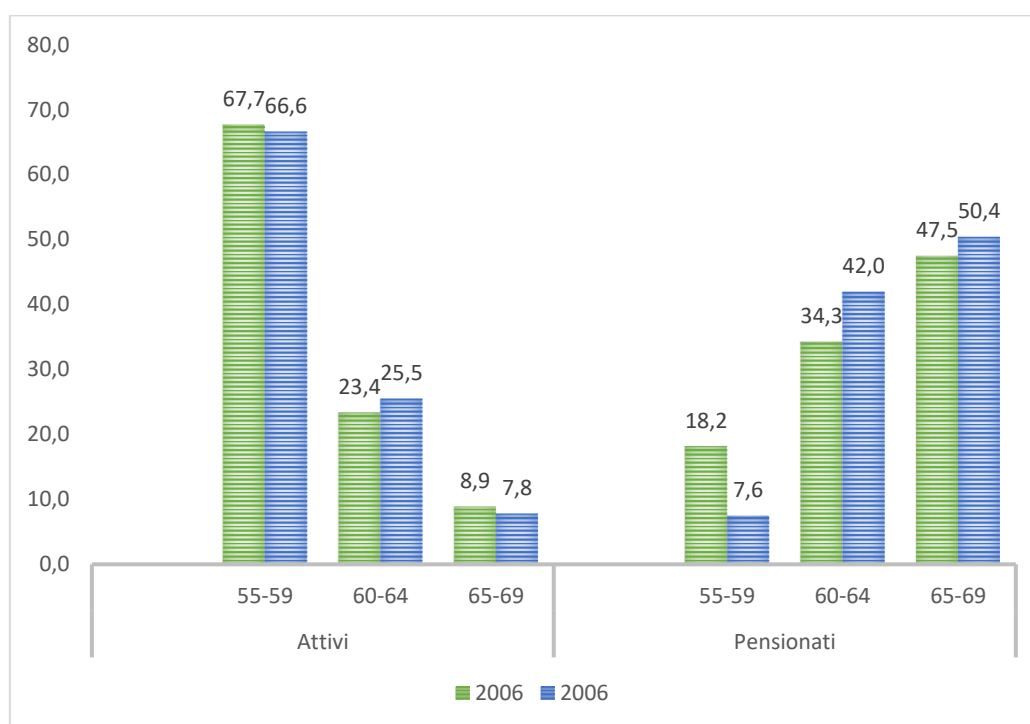
Figura 4.1: Stato occupazionale degli intervistati distinto per genere e anno di rilevazione.



Fonte: elaborazione dati LFS

La scomposizione per classi di età completa la prima fotografia. Non sorprende che la distribuzione cambi in modo significativo con l'età degli intervistati e la figura 4.2 mostra come ad elevare le quote dei pensionati sia, come atteso, il gruppo dei 65-69enni (47,5% nel 2006 e 50,4% nel 2012) in bassa percentuale occupati e, d'altra parte, come siano i 55-59enni a ingrassare le fila degli occupati (67% nel 2006 per scendere a 66% nel 2012). La maggioranza degli intervistati sotto i 60 anni sono ancora in attività mentre la maggior parte degli intervistati di età compresa tra 60 o più è in pensione. Ciò non sorprende perché 60 anni potrebbe essere considerata come un punto di svolta naturale per il passaggio dal lavoro al pensionamento.

Figura 4.2: Stato occupazionale degli intervistati distinto per gruppi d'età e anno di rilevazione



Fonte: elaborazione dati LFS

L'analisi dello stato occupazionale suddiviso per genere, ripartizione geografica e livello di istruzione per entrambi gli anni di rilevazione ci consente di evidenziare alcune differenze significative a livello trasversale.

Tab 4.2: Attivi e pensionati distinti per area di residenza, sesso e livello di istruzione, valori percentuali anno 2006

| | Uomo | | | | Donna | | | |
|---------------|------------------------------|-------|-------|--------|------------------------------|-------|-------|--------|
| | Livello di Istruzione | | | | Livello di Istruzione | | | |
| | Basso | Medio | Alto | Totale | Basso | Medio | Alto | Totale |
| Nord | | | | | | | | |
| Attivo | 28,2 | 46,1 | 71,6 | 36,2 | 29,4 | 47,1 | 59,6 | 35,2 |
| Pensionato | 71,8 | 53,8 | 28,4 | 63,8 | 70,6 | 52,9 | 40,4 | 64,8 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 4.334 | 1.547 | 542 | 6.423 | 2.538 | 695 | 265 | 3.498 |
| Centro | | | | | | | | |
| Attivo | 32,5 | 50,8 | 66,9 | 40,8 | 31,6 | 55,6 | 61,2 | 41,5 |
| Pensionato | 67,5 | 49,2 | 33,0 | 59,2 | 68,4 | 44,4 | 38,7 | 58,5 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 1.349 | 526 | 227 | 2.102 | 715 | 275 | 160 | 1.150 |
| Sud | | | | | | | | |
| Attivo | 41,4 | 55,7 | 69,1 | 47,3 | 28,3 | 58,7 | 64,1 | 41,6 |
| Pensionato | 58,6 | 44,3 | 30,9 | 52,7 | 71,6 | 41,3 | 35,9 | 58,4 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 3.123 | 1.040 | 450 | 4.613 | 1.397 | 598 | 365 | 2.360 |

Fonte: elaborazione dati LFS

Tabella 4.3: Attivi e pensionati distinti per area di residenza, sesso e livello di istruzione, valori percentuali anno 2012

| | Uomo | | | | Donna | | | |
|---------------|------------------------------|-------|-------|--------|------------------------------|-------|-------|--------|
| | Livello di istruzione | | | | Livello di istruzione | | | |
| | Basso | Medio | Alto | Totale | Basso | Medio | Alto | Totale |
| Nord | | | | | | | | |
| Attivo | 33,2 | 51,8 | 66,8 | 42,6 | 36,6 | 59,3 | 60,9 | 48,5 |
| Pensionato | 66,8 | 48,2 | 33,2 | 57,4 | 63,3 | 40,7 | 39,1 | 51,1 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 3.181 | 1.837 | 545 | 5.563 | 663 | 467 | 225 | 1.355 |
| Centro | | | | | | | | |
| Attivo | 35,9 | 51,2 | 65,9 | 44,7 | 33,5 | 59,1 | 58,2 | 46,3 |
| Pensionato | 64,1 | 48,8 | 34,1 | 55,3 | 63,3 | 40,7 | 39,1 | 51,5 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 1.119 | 605 | 273 | 1.997 | 663 | 467 | 225 | 1.355 |

| Sud | | | | | | | | |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Attivo | 41,6 | 57,3 | 69,6 | 49,4 | 33,5 | 59,1 | 58,2 | 46,3 |
| Pensionato | 58,4 | 42,6 | 30,4 | 50,6 | 66,5 | 40,9 | 41,8 | 53,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 2.362 | 1.198 | 438 | 3.998 | 1.101 | 687 | 443 | 2.231 |

Fonte: elaborazione dati LFS

Come mostrano le tabelle 4.2 e 4.3, fatto cento il totale degli uomini e delle donne 55-69enni, la percentuale maggiore di pensionati entro il campione si evidenziano tra gli uomini e le donne con un basso livello di istruzione, a prescindere dall'area di residenza e a parità di anno di rilevazione. La percentuale di pensionati uomini con un basso livello di istruzione è più alta al Nord, nonostante un decremento di 5 punti percentuali nel 2012, mentre nelle regioni meridionali si aggira attorno al 58% restando costante nei due anni di rilevazione. La situazione si capovolge se consideriamo i soggetti attivi con le stesse caratteristiche: si noti come la percentuale di uomini ultracinquantenni attivi residenti al Mezzogiorno sia superiore, soprattutto per i soggetti con un basso livello di istruzione, rispetto ai residenti al Nord (+13,2 punti percentuali nel 2006 per scendere a 8,4 punti percentuali nel 2012). Si conferma costante, in tutte le aree geografiche, sia nel 2006 che nel 2012, la tendenza tra gli uomini con un medio-alto livello di istruzione ad essere più presenti nel mercato del lavoro.

Uno scenario differente è quello inerente la popolazione femminile. In linea generale, la quota di donne 55-69enni attive con un livello d'istruzione medio-basso è superiore alla quota di occupati maschi nelle regioni del Nord e Centro, mentre è inferiore, per le donne con un basso livello di istruzione, nelle regioni meridionali, per entrambi gli anni di rilevazione. Le tabelle dimostrano che le differenze territoriali hanno un impatto sulle donne poco istruite, specialmente per le residenti nel mezzogiorno, dove, nel 2012 la percentuale di pensionate è maggiore - a parità di livello di istruzione - delle donne residenti nelle regioni centro-settentrionali, mentre nel 2006 la differenza si nota solo per le donne con un livello di istruzione basso. Quello che salta all'occhio nei due anni di rilevazione è la crescita della partecipazione al mercato del lavoro della popolazione adulta e quest'aumento è maggiore per la popolazione femminile. La declinazione per territorio conferma i divari esistenti nel nostro paese, poiché tale incremento si è verificato soprattutto nelle regioni del Centro-Nord. A incidere sull'aumento degli occupati, oltre alle dinamiche macro-economiche, non vi sono solo i cambiamenti socio-

demografici ma anche gli interventi di policy (in tema di lavoro e previdenza) e una serie di trasformazioni socio-culturali, tra cui l'accresciuta scolarizzazione che interessa anche la popolazione degli ultracinquantenni (De Rosa e Tibaldi, 2015). Possiamo pensare che la diminuzione del numero di pensionati sia dovuta inoltre alle difficoltà nel raggiungimento dei requisiti minimi per l'acquisizione dei diritti ad una prestazione previdenziale dovuti alla recessione che ha colpito il nostro paese e alla difficoltà, per i lavoratori maturi, di rientrare nel mercato del lavoro. L'aumento delle donne attive è dovuto non solo al fatto che le coorti femminili che si stanno avvicinando alla pensione sono più istruite ma anche perché le carriere lavorative femminili soffrono di maggiori interruzioni e di conseguenza la possibilità di raggiungere e acquisire i diritti pensionistici sono minori. Inoltre, tra le occupate ultracinquantenni che negli ultimi anni hanno permesso la tenuta dell'occupazione femminile, oltre a quelle che prolungano la carriera lavorativa in modo del tutto volontario troviamo anche quelle donne entrate o rientrate nel mercato del lavoro per compensare alla perdita di occupazione e di reddito del coniuge (Reyneri, Pintaldi, 2013).

Dopo aver fotografato la condizione occupazionale della popolazione over 50 del nostro campione approcciamo il tema dell'invecchiamento attivo utilizzando un punto di vista che sia in linea con le raccomandazioni internazionali in tema di invecchiamento attivo sul lavoro, che sottolineano l'importanza non solo del passaggio graduale dal lavoro alla pensione ma anche ad un sistema di incentivi per stimolare il prolungamento dell'attività lavorativa. Come già anticipato nel paragrafo 3, il modulo rappresenta una delle poche opportunità per conoscere il punto di vista degli individui, le decisioni prese o le intenzioni future rispetto al prolungamento della vita lavorativa e le modalità con le quali gli occupati più adulti hanno affrontato o si accingono ad affrontare il passaggio dal lavoro alla pensione. Ci sono due gruppi: il primo gruppo lo sta già attuando volontariamente ed è composto dagli occupati di 55-69 anni che nonostante abbiano maturato il diritto a percepire una pensione di anzianità o di vecchiaia continuano a lavorare; questo gruppo rappresenta solamente il 13% del campione totale, mentre il secondo gruppo è costituito dagli occupati della stessa fascia di età senza pensione che è pari all'87%. Qui analizziamo il primo gruppo e vediamo chi, nel 2006, tra i soggetti attivi, pur percependo già una pensione da lavoro, ha deciso di prolungare volontariamente l'attività lavorativa. Si tratta di un gruppo ben delineato: per due terzi sono uomini, più della metà dichiara di avere un basso livello di istruzione (72%) e si concentrano per due terzi nelle regioni del Centro – Nord (84%).

Tabella 4.4: Occupati che percepiscono una pensione per sesso e livello di istruzione, valori percentuali anno 2006

| | Uomini | Donne | Totale |
|------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Livello di istruzione | | | |
| Basso | 70,9 | 75,0 | 71,8 |
| Medio | 18,9 | 17,3 | 18,7 |
| Alto | 10,2 | 7,7 | 9,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 747 | 208 | 955 |
| Regione | | | |
| Nord | 62,9 | 67,8 | 64,0 |
| Centro | 20,6 | 17,3 | 19,9 |
| Sud | 16,5 | 14,9 | 16,1 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 747 | 208 | 955 |

Fonte: elaborazione dati LFS

Tabella 4.5: Occupati che percepiscono una pensione per sesso e livello di istruzione, valori percentuali anno 2012

| | Uomini | Donne | Totale |
|------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Livello di istruzione | | | |
| Basso | 59,3 | 61,8 | 60,0 |
| Medio | 28,5 | 25,5 | 27,6 |
| Alto | 12,3 | 12,7 | 12,4 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 896 | 377 | 1.273 |
| Regione | | | |
| Nord | 62,6 | 60,5 | 62 |
| Centro | 20,0 | 22,8 | 20,8 |
| Sud | 17,4 | 16,7 | 17,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 896 | 377 | 1.273 |

Fonte: elaborazione dati LFS

Nel 2012 aumenta il numero di donne che lavora pur percependo una pensione (si passa dal 22% al 30%) e più della metà di queste dichiara di avere un basso livello di istruzione, anche se questo valore è diminuito rispetto al 2006 (si è abbassato dal 75% al 61%) indicando un prolungamento delle carriere lavorative anche tra le donne con un livello di istruzione medio alto. A distanza di sei anni i lavoratori che percepiscono una pensione si concentrano ancora per due terzi nelle regioni del Centro – Nord anche se vi è stato un incremento di 1.1 punto percentuale tra i residenti nelle regioni meridionali.

I dati raccolti sui pensionati 55-69enni parlano di un mondo ormai scomparso (De Rosa, Tibadli 2015). Sia nel 2006 che nel 2012 la maggior parte degli intervistati ha dichiarato di essere andato in pensione anticipata rispetto all'età prevista dalle norme vigenti, con un'incidenza maggiore per gli uomini, tanto che l'età media in cui gli intervistati iniziano a ricevere una pensione risulta essere 57,6 anni. I dati ci mostrano che, nonostante le svariate riforme del sistema pensionistico che si sono susseguite nel corso degli ultimi vent'anni, volte all'innalzamento dell'età pensionabile, l'età al pensionamento delle donne del nostro campione è mediamente superiore rispetto a quella degli uomini (58,0 anni rispetto ai 57,5 degli uomini). L'età media era di 57,2 anni per gli uomini e di 57,4 per le donne nel 2006, per crescere nel 2012 raggiungendo i 58,7 anni e i 58,7 per gli uomini. Lo stesso fenomeno contraddistingue il Mezzogiorno³³, ed è il risultato delle minori opportunità lavorative, della maggiore diffusione del lavoro irregolare e dell'ingresso posticipato nel mondo del lavoro rispetto ai lavoratori residenti nelle regioni settentrionali. Se si pensa che uno dei principali obiettivi della politica previdenziale italiana e comunitaria è quello di allargare nel breve termine la platea di lavoratori adulti tramite l'aumento dell'età pensionabile, questi dati dimostrano che finora si tratta indubbiamente di una quota piuttosto contenuta e quindi di un obiettivo non raggiunto completamente.

Andiamo ora ad approfondire le caratteristiche familiari del campione di pensionati (tab. 4.6) per analizzare successivamente se sussiste una relazione tra condizionamenti familiari e decisioni di pensionamento. Alcuni studi hanno dimostrato che le decisioni di pensionamento non sono solo l'esito dalle preferenze individuali, ma sono anche definite dalla struttura e dai bisogni del nucleo familiare di appartenenza (Saraceno 2003). Partendo dal concetto di *coupled careers* (Bernasco et al. 1998; Han e Moen 1998) molti studiosi si sono concentrati nello studio

³³ Nel 2006 l'età media di pensionamento era di 56,8 anni per le donne residenti al Nord e di 58,0 anni per le residenti al Mezzogiorno. Nel 2012 c'è stato un incremento di 1,4 anni per le residenti al nord e di 1,6 anni per le residenti nelle regioni meridionali.

e nell'analisi dell'influenza che i coniugi hanno nelle scelte di pensionamento (Radl e Himmelreicher 2015), inoltre, i comportamenti femminili rispetto al pensionamento sono stati esaminati come il risultato dell'interazione tra le diverse sfere di vita (Lumsdaine e Mitchell 1999, Dentinger e Clarkberg, 2002; Pavalko e Artis, 1997) come ad esempio, l'impatto della divisione del lavoro domestico sulle carriere lavorative e sull'accesso e all'ammontare della prestazione pensionistica (Damman et al. 2015).

Tabella 4.6: Caratteristiche familiari dei pensionati suddivisi per genere e classe d'età, valori percentuali.

| | Uomini | | | | Donne | | | |
|---------------------------------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|
| | 55-59 | 60-64 | 65-69 | Totale | 55-59 | 60-64 | 65-69 | Totale |
| Stato coniugale | | | | | | | | |
| Vedovo/Divorziato | 6,1 | 6,7 | 8,6 | 7,6 | 15,9 | 19,7 | 26,6 | 22,7 |
| Single | 5,7 | 5,7 | 6,4 | 6,2 | 8,8 | 9,3 | 9,3 | 9,3 |
| Sposato | 86,6 | 87,6 | 85,0 | 86,2 | 75,3 | 70,9 | 64,0 | 68,1 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 2.112 | 5.039 | 6.944 | 14.095 | 853 | 3.390 | 3.936 | 8.179 |
| Status del partner | | | | | | | | |
| No partner | 12,4 | 11,5 | 14,2 | 12,9 | 23,4 | 28,3 | 35,2 | 31,1 |
| Occupato | 29,8 | 20,8 | 8,2 | 12,9 | 19,7 | 10,6 | 4,5 | 8,6 |
| Pensionato | 11,3 | 22,8 | 36,4 | 15,9 | 53,1 | 57,6 | 58,0 | 57,4 |
| Altro | 46,5 | 44,9 | 41,2 | 27,8 | 3,7 | 3,4 | 2,2 | 2,9 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 2.112 | 5.039 | 6.944 | 14.095 | 853 | 3.390 | 3.936 | 8.179 |
| Famiglia | | | | | | | | |
| Grandezza nucleo (media) | 2,9 | 2,6 | 2,3 | 2,5 | 2,5 | 2,2 | 2,0 | 2,4 |
| N | 2.112 | 5.039 | 6.944 | 14.095 | 853 | 3.390 | 3.936 | 8.179 |
| Figli conviventi | | | | | | | | |
| 0 | 39,8 | 53,4 | 67,4 | 58,3 | 54,5 | 68,3 | 75,9 | 70,4 |

| | | | | | | | | |
|---------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 36,2 | 32,6 | 24,9 | 29,3 | 34,2 | 24,7 | 20,0 | 23,5 |
| 2 | 20,6 | 11,9 | 6,6 | 10,6 | 10,2 | 6,1 | 3,6 | 5,4 |
| 3 o più | 3,3 | 2,1 | 1,0 | 1,8 | 1,2 | 0,9 | 0,4 | 0,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 2.112 | 5.039 | 6,944 | 14.095 | 853 | 3.390 | 3.936 | 8.179 |

Genitori conviventi

| | | | | | | | | |
|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| No | 92,6 | 95,1 | 97,5 | 95,9 | 92,0 | 95,4 | 98,2 | 96,3 |
| Si | 7,4 | 4,9 | 2,5 | 4,1 | 8,0 | 4,6 | 1,8 | 3,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 2.112 | 5.039 | 6,944 | 14.095 | 853 | 3.390 | 3.936 | 8.179 |

Fonte: elaborazione dati LFS

La tabella 4.6 presenta le caratteristiche familiari del campione (non distinto per anno di rilevazione) dei pensionati suddivisi per genere e classe d'età. Se mettiamo a confronto lo stato coniugale con l'età vediamo che la percentuale di donne sposate diminuisce al crescere dell'età, così come aumenta la proporzione di donne divorziate o vedove; al contrario la percentuale di uomini sposati è superiore a quella delle donne, e questa differenza aumenta con l'età (85% contro 64% nella classe d'età 65-69). I tassi di nuzialità maschile rimangono relativamente costanti e gran parte di questa differenza è dovuta al fatto che tendenzialmente le donne hanno un marito più anziani (il 44% delle donne tra i 65-69 anni ha un marito tra i 70-74 anni mentre il 45% di uomini tra i 65-69 anni ha una moglie tra i 60-64 anni) e perché la speranza di vita maschile è più bassa rispetto a quella femminile (80,1 anni per gli uomini e 84,7 anni per le donne). Non sorprende dunque, tra le donne, il declino della dimensione del nucleo familiare al crescere dell'età. Questo è dovuto, in parte alla ridotta presenza di figli conviventi, in parte all'aumento della mortalità del coniuge. Viceversa, se andiamo a vedere i dati relativi ai soggetti di sesso maschile notiamo che questi tendono a vivere in famiglie più numerose rispetto alle donne della stessa classe d'età perché è più alto non solo il numero di figli presenti in famiglia ma anche la presenza del coniuge, specialmente tra gli uomini più anziani (mediamente, i soggetti maschi hanno una compagna di 3,8 anni più giovane). I partner delle donne in pensione sono tendenzialmente fuori dalla forza lavoro, viceversa la maggior parte delle compagne dei pensionati è casalinga. Questo fatto è dovuto al radicamento del modello male breadwinner, per cui un'elevata quota di donne 55-64enni non è mai entrata nel mercato del lavoro, questo

assieme al pensionamento anticipato è uno dei fattori che ha contribuito a determinare tale situazione in Italia. Se guardiamo al numero di figli conviventi notiamo come questo sia maggiore per i pensionati uomini (41,7% rispetto al 29,6% delle donne in pensione). È importante osservare anche la presenza di anziani conviventi perché, come anticipato nei capitoli precedenti, l'aumento della speranza di vita e l'invecchiamento della popolazione italiana, nonché le lacune di servizi in favore degli anziani, hanno spinto alcuni studiosi (Saraceno e Naldini 2011) ad ipotizzare che le cure necessarie per gli anziani gravino sulle donne, con evidenti effetti di abbandono del mercato del lavoro. I dati a nostra disposizione ci consentono di osservare, nelle analisi successive, cosa accade quando gli anziani sono conviventi, anche se la percentuale è molto bassa, perché si attesta intorno al 4%. La popolazione femminile in età matura, è potenzialmente più interessata dal rischio di non autosufficienza dei genitori anziani. Se, pertanto, la gran parte delle donne in età matura con un'elevata probabilità di dover affrontare la dipendenza di uno o più genitori anziani, è tutt'ora non occupata (che si tratti di casalinghe o pensionate), sta lentamente crescendo la quota di coloro che, lavorando, si trovano a dover conciliare occupazione e cura (oltre che responsabilità familiari proprie). Diversamente dai timori spesso espressi, non vi è conferma in letteratura che chi lavora curi di meno: in particolare tra le donne non sembra che l'occupazione influenzi negativamente le cure informali prestate. Vi è tuttavia evidenza che i lavoratori (in particolare le lavoratrici) tendano a non assumere o a ridurre la quantità di cure intensive fornite (Pavalko e Artis 1997; Spiess e Schneider 2003). Ciò è particolarmente significativo in un contesto come l'Italia, dove le cure richieste tradizionalmente ai familiari sono, come detto, di particolare intensità.

4.7 L'età di pensionamento e di età uscita dal mercato del lavoro

Se, come discusso nella prima parte della trattazione (cfr. Capitolo 2), nei modelli teorici il pensionamento viene definito come una transizione diretta da uno stato di piena occupazione a uno di completa inattività, nel quale la grande parte delle risorse finanziarie degli individui provengono dalla pensione, è evidente come questa definizione sia sempre meno realistica. Come vediamo dalla tabella 4.7, più della metà dei pensionati (61,8%) ha iniziato a ricevere la pensione nello stesso momento in cui è uscita dal mercato del lavoro senza particolari differenze tra i due anni di rilevazione. Se differenziamo l'analisi del campione per anno di intervista notiamo che nel 2006 è maggiore il numero di pensionati che ha iniziato a ricevere la pensione

prima di uscire dal mercato del lavoro mentre nel 2012 sono aumentati i pensionati che hanno iniziato a ricevere la pensione solo dopo aver cessato l'attività lavorativa (sono il 16,2% rispetto al 14,6% del 2006). Se scomponiamo questi dati per genere, sono le donne le più soggette a ricevere la pensione successivamente al momento dell'uscita dal mercato del lavoro (19,5% rispetto 12,9% degli uomini).

Tabella 4.7: Differenza in classi d'età tra il momento della ricezione della pensione e il momento dell'uscita dal mercato del lavoro, valori percentuali.

| | 2006 | 2012 | Totale |
|----------------------------------|--------|--------|--------|
| Minore di due classi d'età o più | 2,1 | 1,0 | 1,6 |
| Minore di una classe d'età | 21,8 | 20,6 | 21,3 |
| Stessa età | 61,4 | 62,3 | 61,8 |
| Maggiore di una classe d'età | 11,8 | 12,3 | 12 |
| Maggiore di due classi d'età | 2,8 | 3,9 | 3,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 12.092 | 10.182 | 22.274 |

Fonte: elaborazione dati LFS

Negli scorsi decenni, per far fronte alle difficoltà economiche e alle rigidità del mercato del lavoro, sono stati introdotti diversi incentivi per avviare una transizione verso il pensionamento prima del raggiungimento dell'età legale prevista, come ad esempio gli schemi di pre-pensionamento appositamente introdotti o le modifiche alle misure di sostegno alla disoccupazione e alle pensioni di disabilità perché fossero maggiormente accessibili ai lavoratori anziani quale incentivo a un'uscita precoce dal mercato del lavoro (Croda, Callegaro 2006). Questo ha creato uno spazio tra il momento dell'uscita dal mercato del lavoro e quello del pensionamento così che le due soglie non corrispondono più necessariamente. Se da un lato il passaggio allo stato di inattività può non corrispondere al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia – ed essere dunque anticipato attraverso misure di sostegno al reddito di altro tipo può accadere invece che due le soglie si sovrappongano: quando la transizione al

pensionamento è flessibile, gli individui, seppur in pensione, svolgono attività lavorative di vario genere, combinando redditi da pensione e redditi da lavoro.

Il passaggio a un sistema pensionistico che consente un ritiro graduale è stato più volte invocato dagli organismi internazionali (Ocse 2006) perché ritenuto opzione importante di incentivo ad una permanenza prolungata al lavoro; tuttavia tale indicazione è ad oggi stata recepita solo in parte. Per invertire la tendenza al prepensionamento, sono molte le riforme che sono state messe in campo a partire dai primi anni Novanta. Tuttavia, la situazione si è modificata molto lentamente a causa della graduale attuazione delle nuove norme previdenziali e dalla presenza di diversi criteri di ammissibilità. L'approfondimento che la letteratura fa del rapporto tra età al pensionamento e di uscita dal mercato del lavoro con il livello di istruzione segue due filoni. Il primo è che all'aumentare del titolo di studio aumenta anche l'età al pensionamento o l'età di uscita dal mercato del lavoro (Hofäcker et al. 2015) e questa relazione fa leva sul fatto che (i) il prolungamento della permanenza nel sistema scolastico porta ad un ingresso tardivo nel mercato del lavoro e che (ii) a titoli di studio elevati spesso vengono associate maggiori possibilità di carriera, rendendo la presenza sul lavoro una scelta volontaria, protratta per lo più fino ai limiti di legge (De Luigi, Rizza, Santangelo 2016). Il secondo, è che l'aumento del tasso di occupazione femminile è dovuto in larga parte dalla modificazione della composizione della forza lavoro femminile in termini di titoli di studio, a seguito di un aumento considerevole della quota di diplomate e laureate (Scherer e Reyneri, 2008). Da questo primo approfondimento del campione ciò che emerge è che l'età del pensionamento si discosta dall'età di uscita dal mercato del lavoro e che, tendenzialmente è maggiore per le donne, a parità di titolo di studio. Per le analisi successive verrà utilizzata solamente la variabile relativa all'età del pensionamento perché come già anticipato, non disponendo dell'anno in cui si è terminato l'ultimo lavoro né tanto meno dell'età, se non in classi, non ci è consentito risalire con certezza a quand'è avvenuta la cessazione definitiva dell'ultimo rapporto di lavoro. L'età della pensione è l'unica variabile "esatta" presente nel nostro dataset anche se questa riflette le normative nazionali piuttosto che il ritiro effettivo dal lavoro (Hofacker, 2015) e anche se può essere una variabile soggettiva perché per l'individuo intervistato può non essere del tutto chiara la differenza tra l'inizio del percepimento della pensione e l'uscita definitiva dal mercato del lavoro (il confine è molto sottile). Lo scopo di questo lavoro tuttavia non è quello di analizzare in maniera approfondita l'età del pensionamento o dell'uscita dal mercato del lavoro, anche perché la costruzione della banca dati non permette di farlo in maniera esaustiva, ma è quello di cercare di comprendere

quali sono i fattori che hanno influenzato le decisioni di pensionamento e analizzare se questa scelta è avvenuta in maniera volontaria o meno.

4.8 Invecchiamento attivo e transizione verso la pensione

L'analisi delle variabili che potrebbero influenzare la scelta/possibilità di proseguire la carriera lavorativa anche dopo aver raggiunto i requisiti per la pensione risulta molto complessa, e necessiterebbe di dati longitudinali che consentano di osservare i corsi di vita individuali lungo archi temporali di medio-lunga durata (Raitano 2012). Tali informazioni non sono disponibili, tuttavia i dati raccolti attraverso l'indagine condotta consentono di esplorare descrittivamente i motivi legati alla decisione di continuare a lavorare dopo il pensionamento. Andando ad analizzare in maniera più approfondita il sottocampione di soggetti occupati 55-69enni che percepiscono già una pensione da lavoro, vediamo quali sono le ragioni che hanno spinto questi soggetti a prolungare l'attività lavorativa. Nel 2006, gli occupati 55-69enni che percepiscono una pensione e stanno prolungando l'attività lavorativa perché hanno ricevuto un incentivo monetario a tal fine, rappresentano solo il 6,2% del campione. Il 60,4% di questa esigua quota è rimasto al lavoro per guadagnare di più mentre il 39,5% ha adottato una strategia di lungo termine, motivando il prolungamento dell'attività lavorativa con l'obiettivo di incrementare l'importo della futura pensione³⁴. Gli incentivi finanziari rappresentano dunque uno strumento molto limitato; in particolar modo per le donne e per le generazioni più anziane³⁵ che difficilmente ne hanno accesso.

Tabella 4.8: Incentivi per rimanere al lavoro nonostante il percepimento di una pensione nel 2006, valori percentuali

| | Nessun incentivo | Incentivi | Totale | N |
|-------------------|------------------|-----------|--------|-----|
| 1937- 1941 | | | | |
| Uomo | 95,1 | 4,8 | 100,0 | 389 |
| Donna | 100,0 | 0,0 | 100,0 | 88 |

³⁴ A causa della voce "altro" inclusa nel questionario italiano, sono sorti alcuni problemi di ricodifica nel questionario europeo. La voce altro, che raccoglie oltre il 20% degli intervistati, include due ragioni non finanziarie per rimanere sul posto di lavoro: il piacere di continuare e la necessità di essere attivi a livello fisico e mentale.

³⁵ Per tutte le coorti di nascita relazione non è statisticamente significativa.

| | | | | |
|---------------------------|------|------|-------|-----|
| Totale | 96,1 | 3,9 | 100,0 | 477 |
| <u>1942 - 1946</u> | | | | |
| Uomo | 94,2 | 5,7 | 100,0 | 521 |
| Donna | 96 | 4 | 100,0 | 225 |
| Totale | 94,7 | 5,2 | 100,0 | 746 |
| <u>1947 - 1952</u> | | | | |
| Uomo | 89,9 | 10,1 | 100,0 | 565 |
| Donna | 94,8 | 5,2 | 100,0 | 248 |
| Totale | 91,4 | 8,6 | 100,0 | 813 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Nel 2012 non è stato chiesto se i soggetti che hanno prolungato l'attività lavorativa lo abbiano fatto perché hanno ricevuto incentivi monetari o meno, ma lo scopo è stato quello di comprendere qual è stato il motivo per cui le persone che ricevono una pensione hanno deciso di continuare a lavorare. Meno del 10% degli occupati continua a lavorare pur ricevendo una pensione. A prescindere dalla coorte di nascita, in due terzi dei casi gli occupati che percepiscono una pensione proseguono l'attività lavorativa spinti dall'esigenza di aumentare il proprio reddito³⁶, motivazione espressa in misura maggiore dai nati tra il 1953 e il 1962. La motivazione economica è espressa in misura maggiore dalle donne, mentre gli uomini presentano una quota superiore di individui che continuano a lavorare per motivi non economici³⁷. Le differenze più rilevanti emergono rispetto al titolo di studio. Le ragioni economiche sono citate più spesso da chi possiede un titolo di studio basso mentre le motivazioni non economiche (legate sostanzialmente alla soddisfazione per l'attività svolta) sono associate ad un più alto livello di istruzione.

³⁶ Tuttavia la relazione non è statisticamente significativa in nessun coorte di nascita.

³⁷ Tale modalità comprende un'ampia gamma di motivazioni, che possono andare dalla soddisfazione per l'attività svolta, a orari di lavoro flessibili, dalla volontà di non restare a casa, al fatto che il partner è ancora occupato. (Istat, 2013)

Tabella 4.9: Ragioni per rimanere al lavoro nonostante il percepimento di una pensione anno 2012, valori percentuali

| | Non monetarie | Monetarie | Totale | N |
|--------------------|----------------------|------------------|---------------|----------|
| 1943 - 1947 | | | | |
| Uomo | 37,4 | 62,6 | 100,0 | 366 |
| Donna | 32,7 | 67,3 | 100,0 | 101 |
| Totale | 36,4 | 63,6 | 100,0 | 467 |
| 1948 - 1952 | | | | |
| Uomo | 33,5 | 66,5 | 100,0 | 349 |
| Donna | 29,5 | 70,4 | 100,0 | 176 |
| Totale | 32,2 | 67,8 | 100,0 | 525 |
| 1953 - 1962 | | | | |
| Uomo | 27,3 | 72,7 | 100,0 | 161 |
| Donna | 18,1 | 81,9 | 100,0 | 95 |
| Totale | 21,2 | 78,8 | 100,0 | 255 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

La scelta di prolungare o interrompere l'attività lavorativa non avviene solo a livello individuale, ma prende forma all'interno del contesto familiare ed è condizionata anche dalla disponibilità di altre fonti di reddito (De Rosa, Tibaldi 2015). La transizione dalla vita lavorativa alla pensione rappresenta un punto di svolta nella vita delle persone e delle famiglie perché pur essendo un traguardo certo la pensione "potrebbe portare con sé una crisi d'identità connessa alla perdita di relazioni e di riconoscimento sociale, cui si accompagna la necessità di ristrutturare e adeguare i tempi di vita alla nuova condizione esistenziale. In tale quadro sarebbe opportuno compiere una transizione graduale verso il pensionamento, introducendo misure di riduzione del tempo di lavoro nella fase conclusiva dell'impiego per consentire agli individui di metabolizzare l'imminente cambiamento e riadattare la propria vita ad esso." (De Rosa, Tibaldi 2015 p.83). L'ultima riforma del sistema previdenziale italiano ha nuovamente stravolto i criteri di ammissibilità per la ricezione di una prestazione pensionistica. È ancora presto per fare delle analisi certe e approfondite sull'impatto che la riforma Fornero ha avuto sulle età di pensionamento perché i dati a nostra disposizione si fermano al secondo trimestre del 2012 e il numero dei casi è quindi molto ridotto, ma possiamo comunque azzardare delle osservazioni interessanti rispetto all'aumento dell'età pensionabile. Solo il 3,6% dei pensionati presenti nel

nostro campione è andato in pensione dopo l'entrata in vigore della legge n.201. Di questo 3,6% il 93,9% è uscito dal mercato del lavoro nel momento in cui ha iniziato a ricevere la pensione e il restante 6,7% ha iniziato a ricevere la pensione successivamente all'uscita dal mercato del lavoro. L'età media di pensionamento prima della legge Fornero era di 57,9 anni ed è salita a 60,3 successivamente all'entrata in vigore della legge. La tabella 4.16 ci mostra nel dettaglio com'è cambiata l'età di pensionamento per sesso, livello di istruzione e area di residenza prima e dopo l'entrata in vigore della legge Fornero. Nelle tabelle successive il confronto è limitato solamente a quei soggetti che sono usciti definitivamente dal mercato del lavoro e ricevono una pensione.

Tabella 4.10: Età media al pensionamento prima e dopo la riforma pensionistica Fornero.

| | Pre Fornero | | Fornero | |
|------------------------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|
| | Età Media | Deviazione St. | Età Media | Deviazione St. |
| Genere | | | | |
| Maschi | 57,8 | 4,1 | 59,7 | 3,3 |
| Femmine | 58,2 | 3,2 | 60,4 | 3,2 |
| Totale | 57,9 | 3,8 | 60,3 | 3,2 |
| N | 16.584 | | 600 | |
| Livello di istruzione | | | | |
| Basso | 57,8 | 3,9 | 59,5 | 3,1 |
| Medio | 57,9 | 3,6 | 60,8 | 3,1 |
| Alto | 58,9 | 3,6 | 62,3 | 2,9 |
| Totale | 57,9 | 3,9 | 60,3 | 3,2 |
| N | 16.584 | | 600 | |
| Regione | | | | |
| Nord | 57,1 | 3,7 | 59,4 | 3,0 |
| Centro | 58,0 | 3,6 | 60,6 | 3,3 |
| Sud | 59,2 | 3,8 | 61,4 | 3,1 |
| Totale | 57,9 | | 60,3 | 3,2 |
| N | 16.584 | | 600 | |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Dalle informazioni desunte si osserva un'età media al pensionamento più alta per le donne, sia se si confronta con quella degli uomini a parità di "riforma", sia se si analizza l'incremento dell'età con l'entrata in vigore della legge (+2,2 anni per le donne e +1,9 per gli

uomini). Probabilmente, l'età media di pensionamento femminile è maggiore di quella maschile a causa di carriere lavorative meno regolari. Anche il livello di istruzione va ad influenzare l'età di pensionamento e notiamo come l'incremento maggiore si sia registrato per i soggetti altamente qualificati, con un aumento medio di 3,4 anni.

Si va in pensione prima al Nord rispetto al Mezzogiorno, sia prima che dopo l'entrata in vigore della riforma; questa differenza può essere imputabile alle maggiori difficoltà incontrate dai soggetti residenti nelle regioni meridionali ad acquisire i diritti pensionistici. Le riforme pensionistiche varate negli ultimi decenni, pur rispondendo all'obiettivo di assicurare sostenibilità finanziaria di fronte alle sfide delle trasformazioni demografiche, hanno interessato anche le norme volte a riequilibrare le differenze di genere, seppure in maniera non uniforme (Natali e Stamatì 2013). I molteplici interventi di riforma del sistema pensionistico italiano hanno perseguito l'intento di: i) stabilizzare la spesa pensionistica rispetto al Pil; ii) aumentare le età di pensionamento e i requisiti di contribuzione necessari per accedere alle prestazioni; iii) promuovere il passaggio al regime contributivo; iv) ampliare lo spazio d'azione per gli schemi privati; v) introdurre una progressiva equiparazione dell'età di pensionamento tra uomini e donne e limitare le peculiarità del sistema pensionistico volte a compensare gli svantaggi femminili che si generano in ambito lavorativo.

Proviamo ora ad analizzare com'è cambiata l'età media del pensionamento, non solo in riferimento alla riforma Fornero ma anche alla luce delle riforme previdenziali che sono state vagliate nel corso degli ultimi vent'anni (cap.2). La storia della previdenza italiana si può dividere in due fasi: la prima, quella espansiva, che dal 1898 arriva alla fine degli anni Ottanta, ha allargato la platea degli aventi diritti all'assegno e aumentato il numero di prestazioni erogate. La seconda fase, cominciata con la legge n. 421 del 1992, e seguita dalla legge n.335 nel 1995, ha rappresentato uno spartiacque storico nella politica previdenziale italiana perché è da qui che inizia la fase di contrazione con i tagli alla spesa e l'entrata in vigore di requisiti più stringenti per aver diritto alle prestazioni previdenziali³⁸.

Queste riforme, con le ulteriori revisioni operate dal governo Prodi, Berlusconi ed infine dal governo Monti con la legge n. 2001 del 2011, hanno contribuito a correggere le anomalie del

³⁸ Gli effetti della riforma Dini, a causa di un lungo periodo di transizione, si sono visti solo dopo dieci anni. Infatti la legge stabilisce che solo per i nuovi assunti dopo il 1996 l'ammontare della pensione sarebbe stato calcolato interamente col metodo contributivo, mentre i lavoratori che avevano accumulato più di diciotto anni di contributi alla fine del 1995 avrebbero ricevuto una pensione calcolata interamente con il retributivo. Per quei lavoratori la cui pensione viene liquidata secondo il sistema contributivo, la pensione di anzianità è stata abolita e il lavoratore ha la possibilità di scegliere l'età del pensionamento tra i 57 e i 65 anni, avendo almeno cinque anni di contribuzione effettiva.

nostro sistema pensionistico. Uno degli obiettivi di quest'ultima riforma è la promozione di una graduale equiparazione del trattamento pensionistico tra i sessi. La questione dell'equiparazione tra uomini e donne si scontra con il tema della partecipazione femminile nel mercato del lavoro. Le donne italiane guadagnano meno degli uomini a parità di competenze e responsabilità e hanno carriere interrotte dovute alla difficoltà di coniugare i carichi di cura e il lavoro. Per questi motivi, in generale, l'età media al pensionamento è più alta per le donne. La tabella 4.11 ci mostra come si è modificata l'età media di pensionamento nel corso dell'ultimo ventennio. È interessante notare come l'allungamento della vita lavorativa sia risultato essere maggiore per la componente femminile. L'età media di uscita dal lavoro delle donne italiane è superiore a quella maschile di alcuni mesi (un anno e un mese prima del 1995, 5 mesi tra il 1995 e il 2012 e 2 mesi dal 2010 al 2012). Lo stacco maggiore è avvenuto nel passaggio dal metodo retributivo a quello contributivo perché nel sistema retribuito la prestazione era slegata dall'età di ritiro e il beneficio derivante dal posticipo del pensionamento era limitato. Il passaggio allo schema contributivo è consistito nella necessità di inserire regole di calcolo della pensione che incentivassero la prosecuzione della vita lavorativa. Di conseguenza, la differenza nelle performance di genere può essere letta alla luce delle maggiori irregolarità nelle carriere occupazionali femminili.

Tabella 4.11: Età media al pensionamento per riforme pensionistiche e genere

| | Riforme pensionistiche | | | | | |
|--------|-------------------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|
| | Pre 1995 | | 1995/2010 | | 2010/2012 | |
| | Età media | Deviazione St. | Età media | Deviazione St. | Età media | Deviazione St. |
| Uomo | 52,5 | 2,2 | 58,1 | 4 | 60,1 | 3,6 |
| Donna | 53,6 | 2,1 | 58,6 | 3 | 60,3 | 2,8 |
| Totale | 53,0 | 2,2 | 58,2 | 3,6 | 60,2 | 3,3 |
| N | 1195 | | 14873 | | 1116 | |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

In riferimento al livello di istruzione (tabella 4.12) l'aumento maggiore dell'età media di pensionamento è avvenuto per i soggetti altamente qualificati. L'età di pensionamento dei soggetti meno istruiti ha avuto un incremento di 6,6 anni nel corso di questi vent'anni; quella dei

soggetti mediamente istruiti di 7,8 anni mentre quella dei soggetti con un grado di istruzione elevato è aumentata di ben 8,7 anni. Un pensionamento tardivo per i soggetti più istruiti è coerente non solo con l'entrata posticipata nel mercato del lavoro ma anche ad un maggior attaccamento al lavoro. Questi dati sono in linea con le ripercussioni previste dalle riforme perché dimostrano che l'età media di pensionamento è aumentata.

Tabella 4.12: Età media al pensionamento per riforme pensionistiche e livello di istruzione

| | Riforme pensionistiche | | | | | |
|--------|-------------------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|
| | Pre 1995 | | 1995/2010 | | 2010/2012 | |
| | Età media | Deviazione St. | Età media | Deviazione St. | Età media | Deviazione St. |
| Basso | 53,0 | 2,2 | 58,2 | 3,7 | 59,6 | 3,2 |
| Medio | 52,9 | 2,3 | 58,1 | 3,5 | 60,7 | 3,2 |
| Alto | 53,2 | 2,3 | 59,0 | 3,5 | 61,9 | 2,6 |
| Totale | 53,0 | 2,2 | 58,3 | 3,6 | 60,2 | 3,2 |
| N | 1195 | | 14873 | | 1116 | |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

I dati evidenziano che l'età media di pensionamento è sempre stata più bassa rispetto all'età prevista dalla legge. Il pensionamento anticipato è stato in gran parte un fenomeno maschile. Nonostante le differenze di genere previste dal regime pensionistico abbiano sempre permesso alle donne di lasciare il mercato del lavoro alcuni anni prima degli uomini (60 prima della riforma Fornero) l'età effettiva di pensionamento è più alta per le donne. L'equiparazione dell'età di ritiro, avvenuta con la legge n.201 del 2011 è legata al fatto che gli uomini, che di solito beneficiano di anzianità contributive maggiori, raggiungono i requisiti per il pensionamento prima dei 65 anni, laddove la minor anzianità contributiva delle donne le costringe a ritirarsi quasi unicamente raggiunti i limiti per la vecchiaia (Raitano, 2010). Per far emergere queste differenze abbiamo deciso di dividere i pensionati in due gruppi: coloro che hanno lasciato il mercato del lavoro solo dopo aver iniziato a ricevere una pensione e coloro che hanno iniziato a ricevere una pensione solo dopo essere usciti dal mercato del lavoro³⁹. Analizziamo di seguito

³⁹ In queste analisi non sono stati considerati i pensionati che sono usciti dal mercato del lavoro nel momento in cui hanno iniziato a ricevere la pensione.

quali sono le caratteristiche di questi soggetti per controllare se ci sono stati dei cambiamenti sostanziali nella composizione dei due gruppi nel corso delle due rilevazioni.

Tabella 4.13: Individui che lavorano pur percependo una pensione e individui che sono usciti dal mercato del lavoro senza percepire una pensione per anno di rilevazione.

| | 2006 | 2012 | Totale |
|-------------------------|-------|-------|--------|
| Occupati con pensione | 62,1 | 57,2 | 58,8 |
| Inattivi senza pensione | 37,9 | 42,8 | 40,1 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 4.662 | 3.840 | 8.502 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Il 60% circa dei soggetti ha iniziato a percepire una pensione prima di uscire dal mercato del lavoro. Questa quota era più elevata nel 2006 e non sorprende che nel 2012 sia scesa di 4,9 punti percentuali. Differenziando questi dati per genere (tab 4.14) notiamo come il cambiamento più evidente sia avvenuto per le donne dove, nel 2012, più della metà inizia a ricevere la pensione solo successivamente all'uscita dal mercato del lavoro mentre questa differenza è più contenuta tra gli uomini. Questo può essere collegato al fatto che per le donne adulte le opportunità offerte dal mercato del lavoro sono molto limitate e vengono quindi spinte fuori della forza lavoro. A tal proposito è bene rammentare come l'attuazione di politiche per ritardare l'età di pensionamento e le politiche di invecchiamento attivo, che invece mirano invece a promuovere non solo l'occupabilità dei lavoratori anziani ma anche la loro propensione a restare più a lungo al lavoro non siano state pienamente sviluppate (Reyneri, 2007).

Tabella 4.14: Individui che lavorano pur percependo una pensione e individui che sono usciti dal mercato del lavoro senza percepire una pensione per anno di rilevazione e genere.

| | 2006 | | | 2012 | | |
|-------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Occupati con pensione | 67,8 | 51,6 | 62,1 | 64,2 | 45,6 | 57,2 |
| Inattivi senza pensione | 32,1 | 48,4 | 37,9 | 35,7 | 54,3 | 42,8 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 3.010 | 1.652 | 4.662 | 2.379 | 1.461 | 3.840 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Se controlliamo per livello di istruzione notiamo che, a dominare tra gli occupati che ricevono una pensione sono gli uomini, principalmente coloro con livelli di istruzione medio-alti sia nel 2006 che nel 2012, mentre le donne, soprattutto quelle con un basso livello di istruzione sono più propense ad uscire dal mercato del lavoro prima della ricezione del trattamento pensionistico, e questo rischio aumenta nel 2012.

Tabella 4.15: Individui che lavorano per percependo una pensione e individui che sono usciti dal mercato del lavoro senza percepire una pensione per anno, genere e livello di istruzione

| | 2006 | | | | 2012 | | | |
|-------------------------|-----------------------|-------|-------|--------|-----------------------|-------|-------|--------|
| | Livello di istruzione | | | | Livello di istruzione | | | |
| | Basso | Medio | Alto | Totale | Basso | Medio | Alto | Totale |
| Uomo | | | | | | | | |
| Occupati con pensione | 66,6 | 71,2 | 76,9 | 67,8 | 61,8 | 69,4 | 71,5 | 64,2 |
| Inattivi senza pensione | 33,4 | 27,8 | 23,1 | 32,2 | 38,2 | 30,6 | 28,5 | 35,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 2.337 | 556 | 117 | 3.010 | 1.654 | 611 | 123 | 2.379 |
| Donna | | | | | | | | |
| Occupate con pensione | 47,1 | 65,3 | 72,5 | 51,6 | 37,6 | 59,6 | 70,9 | 45,6 |
| Inattive senza pensione | 52,9 | 34,7 | 27,4 | 48,4 | 62,3 | 40,4 | 29,1 | 53,35 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 1.282 | 268 | 102 | 1.652 | 1.001 | 319 | 141 | 1.461 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Guardando ora alle differenze geografiche, nelle regioni settentrionali, nonostante sia in diminuzione nel 2012, la tendenza a lavorare pur ricevendo una pensione rimane positiva per entrambi i sessi mentre nelle regioni centro meridionali la percentuale di donne che lascia il mercato del lavoro senza ricevere una pensione è più alta nel 2012 rispetto al 2006.

Tabella 4.16: Individui che lavorano pur percependo una pensione e individui che sono usciti dal mercato del lavoro senza percepire una pensione per anno, genere e regione di residenza

| | 2006 | | | 2012 | | |
|-------------------------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Nord | | | | | | |
| Occupati con pensione | 71,2 | 49,9 | 63,6 | 69,6 | 49,6 | 61,6 |
| Inattivi senza pensione | 28,8 | 50,1 | 36,4 | 30,4 | 50,4 | 38,4 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 1.564 | 867 | 2.431 | 1.246 | 769 | 2.014 |
| Centro | | | | | | |
| Occupati con pensione | 67,9 | 52,1 | 62,7 | 62,2 | 43,1 | 54,8 |
| Inattivi senza pensione | 32,1 | 47,9 | 37,3 | 37,8 | 56,8 | 45,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 524 | 261 | 785 | 392 | 248 | 640 |
| Sud | | | | | | |
| Occupati con pensione | 62,1 | 54,2 | 59,3 | 57,2 | 40,2 | 50,8 |
| Inattivi senza pensione | 37,9 | 45,8 | 20,7 | 42,8 | 59,8 | 49,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 922 | 524 | 1.446 | 741 | 445 | 1.186 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Quando si integra tale informazione con il sesso e la coorte di nascita (tab. 4.21) quello che emerge è che tra le donne occupate che percepiscono una pensione vi è stato un declino di 13 punti percentuali dalla coorte delle più anziane (1937-1947) rispetto alla coorte delle più giovani (1952-1962) portando così ad un incremento delle inattive che non ricevono una pensione. Questo indica che la difficoltà a permanere nel mercato del lavoro è maggiore per le

donne delle coorti più giovani, portando ad un allungamento dell'attesa per l'accesso ad una prestazione pensionistica.

Tabella 4.17: Individui che lavorano pur percependo una pensione e individui che sono usciti dal mercato del lavoro senza percepire una pensione per coorte di nascita e genere.

| | Uomo | Donna | Totale |
|-------------------------|-------------|--------------|---------------|
| 1937 - 1947 | | | |
| Occupati con pensione | 64,9 | 49,0 | 59,1 |
| Inattivi senza pensione | 35,1 | 51,0 | 40,9 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 3.930 | 795 | 6.215 |
| 1947 - 1952 | | | |
| Occupati con pensione | 70,6 | 48,8 | 62,5 |
| Inattivi senza pensione | 29,0 | 51,2 | 37,5 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 1.349 | 795 | 2.144 |
| 1952- 1962 | | | |
| Occupati con pensione | 60,9 | 36,4 | 55,2 |
| Inattivi senza pensione | 36,1 | 63,6 | 44,8 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 110 | 33 | 143 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Come emerso nel corso dei capitoli precedenti, le differenze di genere sono la trasposizione sul piano previdenziale delle differenze presenti nel mercato del lavoro, in quanto la ricezione della pensione è strettamente correlata alla vita lavorativa ed è condizionata non solo dalle retribuzioni percepite ma anche dall'incidenza dei periodi di astensione dal lavoro, dalla frammentarietà delle carriere lavorative, dagli anni lavorati, dai contributi versati e dal ricorso a forme di lavoro a tempo parziale che in molti casi non sono il frutto di una libera scelta, ma vengono imposti dall'assenza di efficienti servizi di assistenza all'infanzia e alla persona. Per queste ragioni una parte consistente delle disparità osservate è frutto di squilibri che si registrano nell'ambito del mercato del lavoro, nel quale si creano differenze che si riflettono nelle prestazioni pensionistiche.

Una crescente parte della letteratura ritiene importante studiare il contesto familiare per comprendere le decisioni di pensionamento (Szinovacz 1998, Gustman and Steinmeier 2004, Henretta, 1998, Hankand Buber 2009). Ricerche recenti hanno evidenziato che i coniugi tendono ad influenzare il loro status lavorativo a vicenda (Hospido e Zamarro 2014), che le decisioni di pensionamento vengono prese all'interno di una famiglia e che un numero significativo di coppie sono interessate ad andare in pensione nello stesso momento. Avere un partner può pregiudicare positivamente le opportunità di pensionamento, soprattutto quelle delle donne, perché le risorse finanziarie del coniuge consentono di interrompere la carriera lavorativa prima rispetto alle donne senza un compagno. Come sappiamo, in Italia il “couple retirement” è un fenomeno ancora poco studiato. Le carriere lavorative delle donne italiane continuano a risentire dell'influenza che il lavoro di cura e la famiglia esercitano sui percorsi occupazionali e, conseguentemente, sulle successive decisioni di pensionamento (Bimbi 2003; Del Boca et al. 2005). Diversi gli studi hanno messo in evidenza, non solo che la responsabilità del lavoro domestico è ancora quasi totalmente sulle spalle della componente femminile, ma anche come la disponibilità o meno di servizi di sostegno alle donne con figli, non solo abbia un effetto determinante sul prolungamento delle carriere lavorative (Saraceno e Naldini 2011) ma contribuisca anche ad influenzare le scelte legate al pensionamento (Radl e Himmelreicher 2015). Uno dei motivi per cui le donne vanno in pensione ad un'età mediamente superiore a quella degli uomini è da ricondurre alla maggiore frammentarietà delle loro carriere e tale fenomeno colpisce specialmente le donne che hanno bassi titoli di studio e che tendenzialmente occupano posizioni lavorative meno prestigiose e più a rischio.

Sebbene permangano ancora delle differenze di genere nelle nel mercato del lavoro, l'aumento dell'occupazione femminile ha portato ad un più stretto legame tra le traiettorie occupazionali maschili e femminili, soprattutto nel caso di famiglie a doppio reddito (Esping-Andersen 1999). Pertanto, un evento di fondamentale importanza, quale la transizione dal lavoro alla pensione, dovrebbe essere trattato tenendo conto dell'interdipendenza delle scelte di pensionamento nell'ambito della coppia perché il comportamento del partner può influenzare le decisioni di pensionamento almeno in due modi: il primo è legato al pensionamento congiunto e ipotizza la coincidenza temporale del pensionamento dei coniugi, il secondo è legato all'eventualità che un genitore o un parente non autosufficiente abbia bisogno di cure. Questa scelta è spesso dettata dalla bassa presenza di servizi rivolti alla long-term care, dalla mancanza di adeguati sostegni economici, di infrastrutture e dai costi di assistenza privati troppo alti (Esping-Andersen 1999; Saraceno e Naldini 2011).

Diversi studi hanno analizzato come lo status coniugale interagisce con il genere nel determinare le decisioni di lavoro e pensionamento; ad esempio, le donne sposate hanno meno probabilità di essere occupate in età matura rispetto alle donne single (O’Rand & Farkas, 2002) perché protette dal reddito del marito (Pleau, 2010). La tabella 4.6 ci dice che l’80% degli individui presenti nel nostro campione è sposato o vive con il proprio partner. Metà delle donne con un partner occupato hanno iniziato a ricevere la pensione prima di uscire dal mercato del lavoro (51,6%) nel 2006 mentre nel 2012 questa percentuale diminuisce a 45,7%. Per gli uomini la situazione è diversa perché molto spesso, soprattutto tra i pensionati, la partner è casalinga e non ha mai lavorato oppure è uscita dal lavoro prima dei 50 anni e quindi non entra nel campione. La tabella 4.18 ci mostra una panoramica sullo status occupazione del partner per quei pensionati che sono usciti dal mercato del lavoro dopo aver iniziato a ricevere una pensione e per quelli che hanno iniziato a ricever una pensione successivamente all’uscita dal mercato del lavoro. La variabile sull’occupazione del partner esprime la condizione al momento dell’intervista e per questa ragione il pensionamento del coniuge o del convivente non può essere collocato nel tempo rispetto alla transizione verso il pensionamento dell’intervistato (De Luigi, Rizza, Santangelo 2016).

Tabella 4.18: Soggetti che lavorano pur percependo una pensione e soggetti che sono usciti dal mercato del lavoro senza percepire una pensione per anno e status occupazionale del partner.

| | 2006 | | | | | 2012 | | | | |
|-------------------------|-------------------------|----------|------------|-------|--------|-------------------------|----------|------------|-------|--------|
| | Occupazione del partner | | | | | Occupazione del partner | | | | |
| | No partner | Occupato | Pensionato | Altro | Totale | No partner | Occupato | Pensionato | Altro | Totale |
| Uomo | | | | | | | | | | |
| Occupati con pensione | 63,4 | 78,0 | 65,7 | 67,1 | 67,8 | 56,9 | 78,3 | 61,3 | 63,2 | 64,2 |
| Inattivi senza pensione | 36,6 | 22,0 | 34,3 | 32,9 | 32,2 | 43,1 | 21,7 | 38,7 | 36,8 | 35,8 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 361 | 428 | 834 | 1.387 | 3.010 | 332 | 391 | 721 | 935 | 2.379 |
| Donna | | | | | | | | | | |
| Occupate con pensione | 50,2 | 67,4 | 50,1 | 52,1 | 51,6 | 46,8 | 66,7 | 42,5 | 38,6 | 45,7 |
| Inattive senza pensione | 49,8 | 32,6 | 50,0 | 47,9 | 48,4 | 53,2 | 33,3 | 57,5 | 61,4 | 54,4 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

| | | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|----|-------|-----|-----|-----|----|-------|
| N | 534 | 141 | 929 | 48 | 1.652 | 408 | 126 | 883 | 44 | 1.461 |
|---|-----|-----|-----|----|-------|-----|-----|-----|----|-------|

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

La prima cosa che notiamo è che il comportamento delle donne senza partner, o con un partner in pensione nel 2006 è molto simile, mentre si modifica nel 2012. Più in generale nel 2006, le donne sembrano maggiormente propense ad essere occupate nonostante la ricezione di una pensione ma questa propensione diminuisce nel 2012, andando ad ingrossare la fetta di donne adulte uscite dal mercato del lavoro prima di iniziare a ricever una pensione. Questo è avvenuto in misura maggiore per quelle donne con un partner malato o non più autosufficiente. Se il partner è occupato, sia uomini sia donne tendono a rimanere nel mercato del lavoro nonostante ricevano già una pensione, viceversa, se la donna ha un partner in pensione o con problemi di salute tende ad anticipare l'uscita dal mercato del lavoro, specialmente nel 2012. Gli uomini con una partner pensionata o casalinga tendono invece a rimanere nel mercato del lavoro nonostante ricevano già una pensione.

Se analizziamo la condizione delle donne in maniera più approfondita i dati ci dicono che il 60% di queste ha un partner pensionato, e questa percentuale è maggiore per le donne che escono dal lavoro prima di iniziare a ricevere una pensione. Possiamo supporre che la donna decida di uscire dal mercato del lavoro anche se non ha accumulato diritti sufficienti per avere diritto ad una pensione per il desiderio di condividere con il partner il tempo liberato dal lavoro. Secondo alcune ricerche questa motivazione è tra le ragioni principali alla base delle decisioni di pensionamento congiunto (Coile 2004; Gustman e Steinmeier 2000).

Un altro fattore da tenere in considerazione quando si studia il pensionamento non è solo la presenza del partner ma anche quella dei figli e dei genitori anziani. In Italia, la transizione allo stato adulto avviene più tardi rispetto agli altri paesi europei (Billari, 2004) e la conseguenza di questo processo è che nelle famiglie convivono più generazioni. Coesistenza di più generazioni significa spesso coresidenza (De Rose e Racioppi, 2011) e nel sistema di welfare italiano, dove le famiglie rivestono ancora un ruolo centrale nelle attività di cura e sostegno ai membri più deboli (Leseman e Martin, 1994; Sundström, 1994; Golini, 1999) le reti di solidarietà coincidono quasi del tutto con quelle familiari e parentali (Sabbadini, 1994). Con il termine *sandwich generation* si fa riferimento agli adulti di mezza età, soprattutto alle donne, che si prendono cura, spesso contemporaneamente, di figli, nipoti e genitori anziani non più autosufficienti. Studi precedenti hanno dimostrato che non c'è una relazione consistente tra il pensionamento e la presenza dei figli o dei genitori in casa (Hatch e Thompson 1992, Szinovacz, 1998) altri invece sostengono che

la probabilità di anticipare il pensionamento è maggiore se si devono affrontare responsabilità di cura (Van Bavel e De Winter 2013; Lumsdaine, Vermeer 2014). Le prossime tabelle mostrano se la distribuzione della presenza di figli o genitori anziani in casa ha una qualche influenza sul sottocampione selezionato.

Tabella 4.19: Individui che lavorano pur percependo una pensione e individui che sono usciti dal mercato del lavoro senza percepire una pensione per anno, sesso e numero di figli conviventi

| | 2006 | | | | | 2012 | | | | |
|-------------------------|-------|-------|-------|---------|--------|-------|-------|-------|---------|--------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 o più | Totale | 0 | 1 | 2 | 3 o più | Totale |
| Uomo | | | | | | | | | | |
| Occupati con pensione | 66,5 | 67,6 | 73,8 | 72,6 | 67,8 | 60,9 | 68,7 | 75,0 | 74,2 | 64,2 |
| Inattivi senza pensione | 33,5 | 32,3 | 26,2 | 27,4 | 32,2 | 39,1 | 31,3 | 25,0 | 25,8 | 35,8 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 1.667 | 918 | 363 | 62 | 3.010 | 1.541 | 607 | 200 | 31 | 2.379 |
| Donna | | | | | | | | | | |
| Occupati con pensione | 48,6 | 56,5 | 59,8 | 80,0 | 51,6 | 44,1 | 50,7 | 49,2 | 37,5 | 46,4 |
| Inattivi senza pensione | 51,4 | 43,5 | 40,2 | 20,0 | 48,4 | 55,8 | 49,3 | 50,8 | 62,5 | 53,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 1.125 | 400 | 107 | 20 | 1.652 | 1.088 | 300 | 65 | 8 | 1.461 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Nel 2006, la presenza di uno o più figli conviventi tende a far sì che i genitori, nonostante ricevano una pensione, continuino a lavorare. Questa percentuale diminuisce leggermente per gli uomini nel 2012 ma si ribalta per le donne, dove più del 50% delle donne presenti nel campione esce dal mercato del lavoro prima di iniziare a ricevere una pensione. Nel 2012, per le donne senza figli conviventi la probabilità di uscire dal mercato del lavoro prima di ricevere una pensione è più alta rispetto a chi vive con almeno un figlio, viceversa più del 60% delle donne che convivono con tre o più figli esce dal mercato del lavoro senza ricevere una pensione⁴⁰. Le madri, in particolare le madri di più figli, sono soggette a maggiori interruzioni della carriera lavorativa (Drobnič, 1999), pertanto possono essere meno attaccate al loro lavoro e sono più

⁴⁰ La relazione non è statisticamente significativa.

inclinati a ritirarsi presto. L'effetto della maternità sulla storia lavorativa degli uomini è meno significativo. A differenza delle donne, il ruolo del *breadwinner* motiva i padri, specialmente i padri che hanno molti figli, a lavorare più a lungo (Sanchez & Thomson, 1997). Inoltre, una carriera senza interruzioni, porta al raggiungimento dei requisiti per beneficiare del pensionamento anticipato. Il concetto di *linked lives* (Szinovacz, 1987, 2006). può contribuire a spiegare il comportamento pensionistico di un individuo. Dato che i genitori hanno maggiori probabilità di essere sposati e dato che lo stato coniugale influenza i comportamenti pensionistici, le differenze tra persone senza figli e genitori si riflettono sulle tempistiche del pensionamento (Brown, 2003). La struttura del nucleo familiare ha dunque un effetto diretto sulle fasi della vita familiare in relazione alla transizione verso il pensionamento.

Consideriamo ora i pensionati che convivono con almeno un genitore anziano, e che ricordiamo, sono solo il 4% del nostro campione. La famiglia italiana è sempre stata un punto di riferimento importante per la cura e l'assistenza degli anziani anche dopo l'adozione del modello di famiglia nucleare e la crescente importanza dell'autonomia dei singoli individui. Durante gli anni '90 l'anziano veniva lasciato il più a lungo possibile nella sua abitazione e il coniuge, laddove presente, se ne occupava (anche se anziano, e talvolta fragile) mentre ai figli, quando c'erano, sostenevano i genitori (generalmente dall'esterno) (Buratta e Crialesi 2003). Se vi era un peggioramento dello stato di salute veniva presa in considerazione la coresidenza con i figli oppure l'ingresso in un istituto per anziani (Ongaro 2002b). L'ultimo decennio ha visto invece l'emergere un nuovo fenomeno in Italia, ovvero quello del «badantato» (Gori 2002). La possibilità di ricorrere a personale a pagamento (si tratta prevalentemente di donne dell'Est Europa) a costi piuttosto sostenibili, ha permesso alle famiglie di operare una sostituzione del lavoro di cura, delegando ad altri la maggior parte di quello continuativo, e diretto. La percentuale di soggetti tra i 55 e i 69 anni che vivono con almeno un genitore è costante nei due anni di rilevazione e, come detto, si attesta attorno al 4%. La letteratura ha dimostrato che l'uscita dal mercato del lavoro tende ad avvenire prima per coloro che si prendono cura dei genitori anziani (Dentinger & Clarkberg, 2002; Pavalko & Artis, 1997). I dati qui ci mostrano, al contrario, che la presenza di un anziano in casa tende a far sì che uomini e donne decidano di continuare a lavorare nonostante ricevano una pensione. Solo nel 2012, e solo per le donne, aumenta la percentuale di coloro che terminano l'attività lavorativa prima di iniziare a ricevere una pensione. Un'alta percentuale di soggetti che nonostante la ricezione di una pensione abbiano deciso di continuare a lavorare può essere legata al fatto che fornire assistenza informale ai genitori anziani può sovrapporsi agli obblighi di supporto finanziario per i figli non

ancora dipendenti (Bengtson, Rosenthal, e Burton, 1996), Inoltre la più alta percentuale di donne che escono dal lavoro senza ricevere una pensione nel 2012 può essere legata alla mancanza di servizi in favore degli anziani (Saraceno e Naldini 2011) che portano le donne ad abbandonare il mercato del lavoro. Tuttavia, i dati a nostra disposizione ci consentono di analizzare solamente cosa accade quando gli anziani sono conviventi, non avendo altro tipo di informazioni relative ai carichi di cura, (anche dei carichi di cura determinati dalla presenza di nipoti).

Tabella 4.20: Individui che lavorano pur percependo una pensione e individui che sono usciti dal mercato del lavoro senza percepire una pensione e che vivono con almeno un genitore anziano per anno e genere.

| | Uomo | Donna | Totale |
|-------------------------|-------------|--------------|---------------|
| 2006 | | | |
| Occupati con pensione | 70,9 | 61,8 | 68,3 |
| Inattivi senza pensione | 29,1 | 38,2 | 31,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 134 | 55 | 189 |
| 2012 | | | |
| Occupati con pensione | 66,2 | 47,5 | 59,8 |
| Inattivi senza pensione | 33,8 | 52,5 | 40,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 77 | 40 | 117 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

4.9 Le determinati delle decisioni di pensionamento.

Chi esce? Quando? E per quale ragione? Se i dati esaminati finora hanno evidenziato la presenza di rilevanti differenze di genere nelle tempistiche relative al pensionamento, nei prossimi paragrafi andremo a vedere se ci sono delle differenze anche nelle motivazioni legate al pensionamento. La maggior parte delle evidenze empiriche sulle decisioni di pensionamento degli italiani riguarda l'effetto degli incentivi fiscali incorporati nel sistema di sicurezza sociale (Belloni e Alessie, 2009; Belloni et al, 2005; Bottazzi et al, 2006; Spataro, 2005); tuttavia, nonostante il carattere diffuso della cultura dell'uscita precoce, esistono ancora poche evidenze

sul ruolo delle caratteristiche individuali e familiari nelle scelte di pensionamento. Uno dei primi studi sugli effetti delle riforme messe in atto negli anni novanta sulle decisioni individuali di pensionamento è stato quello di Miniaci (1998) basato sull'Indagine della Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie italiane. Miniaci trova che per gli uomini, come prevedibile, il numero degli anni di contribuzione è positivamente correlato alla probabilità di andare in pensione, ma quando l'analisi prende in considerazione altri percorsi di uscita dall'attività lavorativa questa relazione si indebolisce. Anche gli anni di istruzione hanno una correlazione negativa, che può essere spiegata con l'entrata in età più avanzata nel mondo del lavoro. I risultati che riguardano le donne sono invece molto meno chiari. Brugiavini e Peracchi (2003) fanno ricorso ai dati individuali dell'INPS per studiare le decisioni di pensionamento del settore privato tra il 1977 e il 1997, concentrandosi sull'importanza degli incentivi inseriti nel sistema pensionistico. Come previsto un reddito futuro più elevato riduce la probabilità di pensionamento, mentre una ricchezza pensionistica più elevata e un più alto reddito pensionistico aumentano tale probabilità. Spataro (2003) valuta l'importanza delle differenze nelle formule di calcolo delle pensioni del settore privato e del settore pubblico sulla decisione di andare in pensione e il ruolo di altre differenze strutturali, concentrandosi sui lavoratori maschi. Diversamente da Brugiavini e Peracchi, trova che il fattore più rilevante nella scelta di andare in pensione è il tasso di sostituzione e non la ricchezza pensionistica. I nostri dati ci consentono di comprendere quali solo le ragioni che hanno portato al pensionamento così come sono state dichiarate dagli stessi pensionati, indagate attraverso una domanda a risposta multipla con opzioni di risposta simili per il 2006 e il 2012. Nonostante le due variabili siano leggermente differenti, l'obiettivo è lo stesso in entrambe le rilevazioni, ovvero quello di stabilire il fattore principale che ha causato la fine dell'attività lavorativa. Nel 2006 tuttavia, l'uscita dal mercato del lavoro è stata intesa come il momento del pensionamento, e non come semplice termine dell'attività lavorativa e questo potrebbero influenzare la comparabilità dei dati. Sono due i motivi che emergono come i più comuni per l'arresto del lavoro: aver raggiunto il pensionamento obbligatorio (47,6% nel 2006) e aver raggiunto i requisiti minimi per la pensione (43,0% nel 2012). Le tabelle che seguono mostrano le differenze per sesso, il livello di istruzione e regione di residenza in entrambi gli anni. Purtroppo, vi è qualche difficoltà nel confronto tra i dati del 2012 e del 2006, perché la risposta "raggiungimento dei requisiti minimi per andare in pensione" non è stata inclusa nel 2006, ma è stata una tra le più scelte nel 2012. Nel 2006, il ritiro obbligatorio e la mancanza di interesse a prolungare l'attività lavorativa emergono come le motivazioni più rilevanti sia per gli uomini che per le donne. Evidenziando da un lato la propensione di gran parte dei lavoratori a

non abbandonare precocemente la carriera lavorativa, dall'altro la mancanza di interesse per l'ultima parte di questa. L'uscita legata a motivi di salute è più alta per le donne, soprattutto per le più istruite e, come previsto, ha una frequenza maggiore tra i giovani pensionati, mentre l'abbandono perché si sono ricevuti degli incentivi monetari per lasciare il lavoro è stato scelto da uomini con un livello di istruzione medio alto anche se meno del 2% dichiara di aver usufruito di incentivi per andare in pensione prima dei limiti di norma previsti. Gli incentivi considerati comprendono i cosiddetti "scivoli" per quel che riguarda gli anni di contribuzione, i premi speciali di "buonuscita", nonché gli accordi di natura privata con il datore di lavoro. Sono più gli uomini a terminare la carriera per ritiro obbligatorio, e questo numero è più alto tra coloro con un basso livello di istruzione, mentre la quota delle donne è superiore negli abbandoni per mancanza di interesse (38% contro 33,9% tra gli uomini). La componente femminile registra anche una quota maggiore di ritiri dovuti a responsabilità di cura di familiari specialmente tra le donne con un più alto livello di istruzione.

Tabella 4.21: Ragioni del pensionamento per sesso e livello di istruzione 2006

| | Uomini | | | Donne | | | Totale |
|--|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | Basso | Medio | Alto | Basso | Medio | Alto | |
| Perdita del posto di lavoro | 2,5 | 2,6 | 1 | 1,9 | 0,9 | 0 | 2,2 |
| Pensionamento obbligatorio | 50 | 46,9 | 44,4 | 45,6 | 43 | 39,4 | 47,5 |
| Malattia problemi di salute | 4,7 | 2,8 | 3,3 | 6,1 | 5,1 | 6,2 | 4,8 |
| Per prendersi cura dei familiari | 1,0 | 1,7 | 1,7 | 4,5 | 4,8 | 8,3 | 2,4 |
| Problemi legati alle condizioni lavorative | 2,3 | 3,0 | 2,0 | 1,2 | 2,7 | 2,5 | 2,1 |
| Incentivi monetari per lasciare il lavoro | 2,1 | 6,0 | 6,0 | 0,6 | 2,4 | 0,4 | 2,3 |
| Mancanza di interesse a prolungare l'attività lavorativa | 34,5 | 33,2 | 38,1 | 38,7 | 39,4 | 38,6 | 36,0 |
| Altro | 2,9 | 3,7 | 3,6 | 1,4 | 1,7 | 4,6 | 2,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 4.894 | 1.311 | 302 | 2.599 | 584 | 241 | 9.931 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Al Nord, è più elevata la quota dei ritiri femminili per responsabilità di cura (5,6%); mentre è più alto al sud, indipendentemente dal sesso, il ritiro per problemi di salute. Ad usufruire di incentivi per andare in pensione prima dei limiti previsti sono stati soprattutto i residenti nelle regioni centrali e di sesso maschile (3,4%) mentre la mancanza di interesse nel

prolungare l'attività lavorativa è stata maggiore per le residenti nelle regioni settentrionali (40%).

Tabella 4.22: Ragioni del pensionamento per sesso e regione di residenza 2006

| | Uomini | | | Totale | Donne | | | Totale |
|--|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | Nord | Centro | Sud | | Nord | Centro | Sud | |
| Perdita del posto di lavoro | 2,1 | 2,9 | 2,8 | 2,5 | 1,9 | 2,1 | 0,7 | 1,6 |
| Pensionamento obbligatorio | 48,6 | 51,5 | 48,6 | 49,0 | 44,2 | 46,3 | 44,6 | 44,6 |
| Malattia problemi di salute | 3,5 | 4,3 | 5,5 | 4,2 | 4,3 | 7,7 | 8,0 | 6,0 |
| Per prendersi cura dei familiari | 1,2 | 0,8 | 1,3 | 1,2 | 5,6 | 5,2 | 3,1 | 4,8 |
| Problemi legati alle condizioni lavorative | 2,5 | 2,2 | 2,3 | 2,2 | 1,2 | 3,1 | 1,5 | 1,6 |
| Incentivi monetari per lasciare il lavoro | 2,6 | 4,0 | 3,4 | 3,4 | 0,6 | 1,3 | 1,2 | 0,9 |
| Mancanza di interesse a prolungare l'attività lavorativa | 36,3 | 30,6 | 33,0 | 33,0 | 40,2 | 33,8 | 39,1 | 38,8 |
| Altro | 2,9 | 3,6 | 3,1 | 3,1 | 2,0 | 0,6 | 1,7 | 1,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 3.512 | 1.022 | 1.973 | 6.507 | 1.840 | 521 | 1.063 | 3.424 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Nel 2012, la motivazione più frequente per il ritiro definitivo dall'attività lavorativa, indicata dal 42,9% dei rispondenti è legata al raggiungimento dei requisiti minimi previsti dalle normative vigenti nel momento in cui gli intervistati hanno maturato tale scelta. Si tratta in particolare di uomini, con un basso livello d'istruzione, ai quali è stato possibile accedere alla maturazione dei requisiti ottenuti dalla combinazione di età anagrafica e anzianità contributiva. Tale motivo è stato espresso dalla maggioranza degli uomini, in ragione di carriere più regolari rispetto alla componente femminile che ha optato in misura maggiore per il pensionamento obbligatorio per raggiungimento dell'età massima, soprattutto per coloro con un basso livello di istruzione. Tale risultato è dovuto a carriere lavorative femminili iniziate in età più avanzata e/o discontinue, che hanno limitato per le donne la possibilità di anticipare l'uscita dal lavoro. Rispetto al 2006 raddoppiano i pensionamenti per motivi di salute (dal 5% al 10%) soprattutto tra gli uomini e le donne meno istruiti, e i motivi legati alla cura (dal 4,8% al 5,5%) in particolar modo per le donne con un basso e elevato titolo di studio. È rilevante anche l'incidenza degli uomini che hanno lasciato il lavoro per motivi per ragioni legate alle condizioni lavorative.

Tabella 4.23: Ragioni del pensionamento per sesso e livello di istruzione 2012

| | Uomini | | | Donne | | | Totale |
|--|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | Basso | Medio | Alto | Basso | Medio | Alto | |
| Incentivi monetari per lasciare il lavoro | 3,1 | 7,3 | 6,4 | 0,8 | 2,4 | 0,9 | 3,2 |
| Perdita del posto di lavoro | 7,4 | 5,9 | 3,5 | 7,6 | 4,9 | 0,7 | 6,5 |
| Pensionamento obbligatorio | 6,8 | 6,7 | 10,6 | 34,1 | 31,2 | 31,2 | 16,9 |
| Raggiungimento dei requisiti minimi per andare in pensione | 54,2 | 51,4 | 47,4 | 25,9 | 29,4 | 26,4 | 43,1 |
| Altre ragioni legate alle condizioni lavorative | 8,0 | 9,3 | 13,3 | 4,7 | 8,8 | 9,8 | 7,8 |
| Malattia, problemi di salute personali | 10,2 | 7,0 | 4,7 | 12,7 | 8,1 | 9,8 | 9,9 |
| Per prendersi cura dei figli e/o di altri familiari | 2,5 | 3,8 | 3,0 | 9,9 | 8,4 | 11,2 | 5,5 |
| Altro motivo | 7,8 | 8,7 | 11,1 | 4,4 | 6,8 | 9,8 | 7,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 4.201 | 1.690 | 405 | 2.475 | 932 | 447 | 10.150 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

È considerevole l'incidenza di coloro che hanno lasciato il lavoro per motivi di salute nel Mezzogiorno, soprattutto tra le donne (15,2%), mentre l'abbandono per raggiungimento dei requisiti minimi è più alto nelle regioni del nord, a prescindere dal sesso. L'incidenza maggiore del pensionamento obbligatorio la sperimentano le donne residenti nel mezzogiorno (41,0%), mentre l'abbandono per motivi legati alla cura è più alto per le donne residenti nelle regioni centrali (12,1%). L'uscita per perdita del posto di lavoro è maggiore rispetto al 2006 soprattutto nelle regioni centrosettentrionali e aumenta anche l'incidenza della scelta altro motivo, che qui include il pensionamento per paura dell'innalzamento dell'età pensionabile. Rispetto ai motivi indicati nel 2006 aumentano, anche sotto l'impulso della recessione economica, le incidenze relative alla perdita del lavoro (6,3% contro 1,6%), alle difficoltà lavorative (7,8% contro 2,5%) e alla cura di figli o di altri familiari (5,6% contro 4,8%). Seppure in lieve crescita, gli incentivi monetari continuano a coinvolgere soltanto una minoranza dei ritirati dal lavoro. Rimangono invece inalterate nel corso del tempo le differenze di genere, con le donne che prevalgono nelle motivazioni legate alla cura di figli o di familiari e ai problemi di salute, e gli uomini con motivazioni più frequentemente legate alla perdita del lavoro e agli incentivi monetari.

Tabella 4.24: Ragioni del pensionamento per sesso e regione di residenza 2012

| | Uomini | | | Totale | Donne | | | Totale |
|--|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | Nord | Centro | Sud | | Nord | Centro | Sud | |
| Incentivi monetari per lasciare il lavoro | 3,8 | 5,0 | 5,1 | 4,4 | 1,3 | 1,3 | 1,0 | 1,2 |
| Perdita del posto di lavoro | 6,4 | 7,2 | 7,0 | 6,7 | 7,2 | 5,9 | 4,4 | 6,1 |
| Pensionamento obbligatorio | 4,3 | 6,8 | 11,2 | 7,0 | 28,0 | 33,7 | 41,0 | 33,1 |
| Raggiungimento dei requisiti minimi per andare in pensione | 57,3 | 51,1 | 47,4 | 53,0 | 31,8 | 24,5 | 19,8 | 26,8 |
| Altre ragioni legate alle condizioni lavorative | 8,8 | 10,0 | 7,8 | 8,7 | 6,4 | 5,9 | 6,4 | 6,3 |
| Malattia, problemi di salute personali | 7,1 | 10,0 | 12,0 | 9,0 | 9,0 | 10,6 | 15,2 | 11,3 |
| Per prendersi cura dei figli e/o di altri familiari | 3,4 | 3,0 | 2,0 | 2,9 | 10,5 | 12,2 | 6,8 | 9,6 |
| Altro motivo | 8,8 | 7,9 | 7,5 | 8,3 | 5,7 | 5,9 | 5,3 | 5,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 3.186 | 1.102 | 2.008 | 6.296 | 1.961 | 697 | 1.196 | 3.854 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Le decisioni di pensionamento non sono governate solo da fattori personali e istituzionali, ma anche dalla composizione familiare e dallo status lavorativo del partner. Come detto in precedenza, il questionario ci permette di identificare non solo il partner ma anche la presenza all'interno del nucleo familiare di genitori e figli del soggetto in pensione. In base al numero di figli conviventi cambiano le motivazioni. Nel 2006, per gli uomini, all'aumentare del numero di figli conviventi, aumenta la percentuale di pensionamento per il raggiungimento dell'età massima (48% senza figli e 53% se si vive con 3 o più figli), mentre per le donne è con uno o più figli aumenta il pensionamento per mancato interesse a prolungare l'attività lavorativa (da 38% senza figli a 44% per 3 o più figli). Il raggiungimento del pensionamento obbligatorio è stato scelto in misura maggior dalle donne che vivono senza figli. In generale, sembra che la motivazione legate alla cura dei familiari non cresca all'aumentare del numero di figli conviventi⁴¹.

⁴¹ Relazione statisticamente significativa solo per gli uomini.

Tabella 4.25: Ragioni del pensionamento per sesso e numero di figli conviventi 2006

| | Numero di figli | | | | Totale |
|--|-----------------|-------|-------|---------|--------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 o più | |
| Uomini | | | | | |
| Perdita del posto di lavoro | 2,5 | 2,3 | 2,3 | 4,7 | 2,5 |
| Pensionamento obbligatorio | 47,7 | 50,0 | 52,3 | 53,4 | 49,0 |
| Malattia problemi di salute | 5,2 | 3,3 | 2,8 | 0,8 | 4,2 |
| Per prendersi cura dei familiari | 1,1 | 1,1 | 1,5 | 2,3 | 1,2 |
| Problemi legati alle condizioni lavorative | 2,7 | 2,1 | 1,6 | 3,1 | 2,4 |
| Incentivi monetari per lasciare il lavoro | 2,7 | 3,3 | 4,2 | 0,8 | 3,1 |
| Mancanza di interesse a prolungare l'attività lavorativa | 34,8 | 34,6 | 32,5 | 32,8 | 34,4 |
| Altro | 3,2 | 3,1 | 2,7 | 2,3 | 3,1 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 3.601 | 1.970 | 808 | 128 | 6.507 |
| Donne | | | | | |
| Perdita del posto di lavoro | 1,6 | 1,7 | 1,9 | 0,0 | 1,6 |
| Pensionamento obbligatorio | 44,6 | 45,9 | 44,0 | 36,0 | 44,6 |
| Malattia problemi di salute | 6,3 | 4,7 | 6,2 | 8,0 | 5,9 |
| Per prendersi cura dei familiari | 4,6 | 5,6 | 3,8 | 4,0 | 4,8 |
| Problemi legati alle condizioni lavorative | 1,4 | 2,3 | 0,5 | 0,0 | 1,6 |
| Incentivi monetari per lasciare il lavoro | 1,0 | 0,7 | 0,0 | 8,0 | 0,9 |
| Mancanza di interesse a prolungare l'attività lavorativa | 38,6 | 38,8 | 41,1 | 44,0 | 38,8 |
| Altro | 1,8 | 1,1 | 2,4 | 0,0 | 1,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 2.365 | 825 | 209 | 25 | 3.424 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

In base alla presenza di figli all'interno del nucleo familiare possiamo rilevare che nel 2012 rispetto al 2006 la decisione di ritirarsi per motivi legati alla cura aumenta all'aumentare del numero di figli conviventi.⁴²

⁴² Relazione non statisticamente significativa sia per uomini che donne.

Tabella 4.26: Ragioni del pensionamento per sesso e numero di figli conviventi 2012

| | Numero di figli | | | | Totale |
|--|-----------------|-------|-------|---------|--------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 o più | |
| Uomo | | | | | |
| Incentivi monetari per lasciare il lavoro | 4,6 | 3,9 | 5,0 | 3,7 | 4,4 |
| Perdita del posto di lavoro | 6,5 | 7,4 | 7,0 | 5,0 | 6,8 |
| Pensionamento obbligatorio | 7,2 | 7,3 | 5,2 | 5,0 | 7,0 |
| Raggiungimento dei requisiti minimi per andare in pensione | 53,1 | 52,9 | 53,1 | 50,0 | 53,0 |
| Altre ragioni legate alle condizioni lavorative | 8,8 | 8,8 | 8,3 | 5,0 | 8,7 |
| Malattia, problemi di salute personali | 9,1 | 8,9 | 8,7 | 7,5 | 9,0 |
| Per prendersi cura dei figli e/o di altri familiari | 2,8 | 3,1 | 2,2 | 6,2 | 2,9 |
| Altro motivo | 8,0 | 7,6 | 10,4 | 17,5 | 8,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 3.933 | 1.744 | 539 | 80 | 6.296 |
| Donna | | | | | |
| Incentivi monetari per lasciare il lavoro | 1,3 | 0,8 | 1,1 | 0,0 | 1,2 |
| Perdita del posto di lavoro | 6,0 | 6,6 | 5,8 | 4,5 | 6,1 |
| Pensionamento obbligatorio | 33,1 | 32,7 | 34,3 | 40,9 | 33,1 |
| Raggiungimento dei requisiti minimi per andare in pensione | 26,5 | 27,8 | 26,7 | 18,2 | 26,8 |
| Altre ragioni legate alle condizioni lavorative | 6,3 | 6,3 | 4,6 | 13,6 | 6,3 |
| Malattia, problemi di salute personali | 11,9 | 9,6 | 11,0 | 0,0 | 11,3 |
| Per prendersi cura dei figli e/o di altri familiari | 9,5 | 10,1 | 8,7 | 22,7 | 9,6 |
| Altro motivo | 5,4 | 6,0 | 7, | 0,0 | 5,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 2.817 | 843 | 172 | 22 | 3.854 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

I coniugi possono rispondere diversamente ai fattori individuali, familiari e lavorativi che influenzano le decisioni di pensionamento. Se controlliamo le ragioni a seconda dello status lavorativo del partner vediamo che anche in questo caso, nel 2006, il pensionamento obbligatorio (49% uomini, 44% donne) e la mancanza di interesse a prolungare l'attività lavorativa (34% uomini e 39% donne) sono le scelte più gettonate. Se guardiamo alle altre motivazioni gli uomini con una partner occupata accettano di più degli incentivi per uscire dal mercato del lavoro (4,4%) mentre se è in pensione o casalinga escono per problemi legati allo

status di salute (4,6%). Le donne invece tendono ad uscire per problemi di salute (6%) se il partner è ancora occupato mentre per attività legate alla cura se il marito è malato⁴³. Se invece non è presente un partner, è maggiore la percentuale di uomini e donne che escono dal mercato del lavoro a causa della perdita del posto di lavoro o per altri motivi.

Tabella 4.27: Ragioni del pensionamento per sesso e condizione occupazionale del partner 2006

| | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|--|------------|----------|-------------|-------|--------|------------|----------|-------------|-------|--------|
| | No partner | Occupato | In pensione | Altro | Totale | No partner | Occupato | In pensione | Altro | Totale |
| Perdita del posto di lavoro | 3,5 | 2,1 | 2,1 | 2,5 | 2,5 | 1,8 | 0,4 | 1,7 | 1,1 | 1,6 |
| Pensionamento obbligatorio | 46,9 | 49,8 | 49,3 | 49,3 | 49,1 | 45,5 | 46,3 | 44,4 | 34,4 | 44,6 |
| Malattia problemi di salute | 4,0 | 3,6 | 4,7 | 4,3 | 4,2 | 5,4 | 6,0 | 6,2 | 6,5 | 6,0 |
| Per prendersi cura dei familiari | 2,3 | 1,0 | 1,1 | 1,0 | 1,2 | 5,2 | 4,2 | 4,6 | 6,5 | 4,8 |
| Problemi legati alle condizioni lavorative | 2,9 | 1,8 | 2,0 | 2,7 | 2,4 | 1,6 | 2,1 | 1,5 | 2,2 | 1,6 |
| Incentivi monetari per lasciare il lavoro | 2,4 | 4,4 | 2,5 | 3,2 | 3,1 | 1,3 | 1,1 | 0,6 | 2,2 | 0,9 |
| Mancanza di interesse a prolungare l'attività lavorativa | 34,9 | 34,6 | 35,5 | 33,6 | 34,4 | 37,5 | 38,5 | 39,4 | 45,2 | 38,9 |
| Altro | 3,2 | 2,8 | 2,9 | 3,3 | 3,1 | 1,8 | 1,4 | 1,6 | 2,2 | 1,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 783 | 974 | 1.755 | 2.995 | 6.507 | 1.088 | 283 | 1.960 | 93 | 3.424 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Nel 2012 diminuiscono i pensionamenti obbligatori ed aumentano quelli “volontari”, soprattutto nel caso dei pensionati uomini, a prescindere dallo status lavorativo della compagna. Gli uomini che hanno una compagna occupata escono per ragioni legate alle condizioni lavorative (9,8% rispetto al 1,8% del 2006) o per altri motivi, come ad esempio il timore dell'aumento dell'età pensionabile (10,6%) mentre quelli con la partner già in pensione escono per raggiungimento dell'età massima (7,9%) o per motivi legati alla cura (3% rispetto all'1% del

⁴³ La relazione tra le variabili non è statisticamente significativa.

2006). Per quanto riguarda le donne sposate o conviventi avere un partner occupato aumenta la possibilità di andare in pensione per raggiungimento dei requisiti minimi richiesti (28,2%), per motivi lavorativi (9% rispetto al 2% del 2006) ma soprattutto per ragioni legate alla cura dei familiari (11% rispetto al 4% del 2006). Se il coniuge è già in pensione la donna tenderà a ritardare l'uscita fino al raggiungimento del pensionamento obbligatorio mentre l'uscita per problemi di salute è più alta tra le donne che hanno un coniuge malato. Per i soggetti uomini senza partner la principale causa del pensionamento è il raggiungimento dei requisiti minimi per andare in pensione seguito da altre ragioni legate alla condizione lavorativa o per problemi di salute; mentre per le donne single aumenta la motivazione legata al pensionamento obbligatorio e a problemi di salute e di cura e queste sono in aumento rispetto al 2006.

Tabella 4.28: Ragioni del pensionamento per sesso e condizione occupazionale del partner 2012

| | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|--|------------|----------|-------------|-------|--------|------------|----------|-------------|-------|--------|
| | No partner | Occupato | In pensione | Altro | Totale | No partner | Occupato | In pensione | Altro | Totale |
| Incentivi monetari per lasciare il lavoro | 4,9 | 5,2 | 3,8 | 4,4 | 4,4 | 1,3 | 0,9 | 1,2 | 0,9 | 1,2 |
| Perdita del posto di lavoro | 5,8 | 5,2 | 6,6 | 7,9 | 6,8 | 5,4 | 4,5 | 6,4 | 12,8 | 6,1 |
| Pensionamento obbligatorio | 8,8 | 4,2 | 7,9 | 7,0 | 7,0 | 32,0 | 29,7 | 34,1 | 33,9 | 33,1 |
| Raggiungimento dei requisiti minimi per andare in pensione | 50,5 | 54,2 | 53,0 | 53,4 | 53,0 | 26,8 | 28,2 | 26,5 | 26,6 | 26,8 |
| Altre ragioni legate alle condizioni lavorative | 8,7 | 9,8 | 8,6 | 8,3 | 8,7 | 6,7 | 9,4 | 5,8 | 2,7 | 6,3 |
| Malattia, problemi di salute personali | 8,9 | 8,1 | 9,2 | 9,2 | 9,0 | 12,2 | 9,1 | 11,0 | 12,8 | 11,3 |
| Per prendersi cura dei figli e/o di altri familiari | 3,8 | 2,7 | 3,0 | 2,5 | 2,3 | 10,1 | 11,2 | 9,2 | 9,2 | 9,6 |

| | | | | | | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Altro motivo | 8,6 | 10,6 | 7,8 | 7,4 | 8,2 | 5,3 | 6,9 | 5,8 | 0,9 | 5,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 863 | 1093 | 1841 | 2499 | 6296 | 1159 | 330 | 2256 | 109 | 3854 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

La presenza di genitori in casa non influenza le ragioni del pensionamento delle donne mentre gli uomini che coabitano con almeno un anziano tendono ad andare in pensione per raggiungimento del pensionamento obbligatorio, mancanza di interesse a proseguire l'attività lavorativa e problemi di salute.

Tabella 4.29: Ragioni del pensionamento per sesso e presenza di genitori conviventi 2006

| | Uomini | | | Donne | | |
|--|---------------|-------|--------|--------------|-------|--------|
| | No | Si | Totale | No | Si | Totale |
| Perdita del posto di lavoro | 2,5 | 1,4 | 2,5 | 1,6 | 3,0 | 1,6 |
| Pensionamento obbligatorio | 49,0 | 50,7 | 49,1 | 44,5 | 47,7 | 44,6 |
| Malattia problemi di salute | 4,3 | 3,0 | 4,2 | 6,0 | 4,5 | 5,9 |
| Per prendersi cura dei familiari | 1,0 | 3,7 | 1,2 | 4,5 | 10,6 | 4,8 |
| Problemi legati alle condizioni lavorative | 2,4 | 2,7 | 2,4 | 1,6 | 0,0 | 1,6 |
| Incentivi monetari per lasciare il lavoro | 3,1 | 1,7 | 3,1 | 0,9 | 1,5 | 0,9 |
| Mancanza di interesse a prolungare l'attività lavorativa | 34,4 | 34,3 | 34,4 | 39,1 | 31,1 | 38,8 |
| Altro | 3,1 | 2,4 | 3,1 | 1,6 | 1,5 | 1,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 6.213 | 294 | 6.507 | 3.292 | 132 | 3.424 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Nel caso del 2012 invece, la relazione non è statisticamente significativa per gli uomini ma lo è per le donne dove c'è stato un aumento di 8,2 punti percentuali rispetto alla scelta di uscire dal mercato del lavoro per ragioni legate alla cura.

Tabella 4.30: Ragioni del pensionamento per sesso e presenza genitori 2012

| | Uomini | | Totale | Donne | | Totale |
|--|--------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | No | Si | | No | Si | |
| Incentivi monetari per lasciare il lavoro | 4,5 | 2,8 | 4,4 | 1,2 | 2,3 | 1,2 |
| Perdita del posto di lavoro | 6,8 | 4,7 | 6,7 | 6,1 | 6,2 | 6,1 |
| Pensionamento obbligatorio | 7,1 | 3,7 | 7,0 | 33,2 | 25,8 | 33,0 |
| Raggiungimento dei requisiti minimi per andare in pensione | 52,7 | 62,0 | 53,0 | 26,5 | 35,2 | 26,8 |
| Altre ragioni legate alle condizioni lavorative | 8,7 | 7,4 | 8,7 | 6,4 | 3,1 | 6,3 |
| Malattia, problemi di salute personali | 9,1 | 5,6 | 9,0 | 11,5 | 5,5 | 11,3 |
| Per prendersi cura dei figli e/o di altri familiari | 2,9 | 3,3 | 2,9 | 9,4 | 18,0 | 9,7 |
| Altro motivo | 8,2 | 10,3 | 8,3 | 5,7 | 3,9 | 5,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 6.082 | 214 | 6.296 | 3.726 | 128 | 3.854 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

4.10 La volontarietà delle scelte di pensionamento

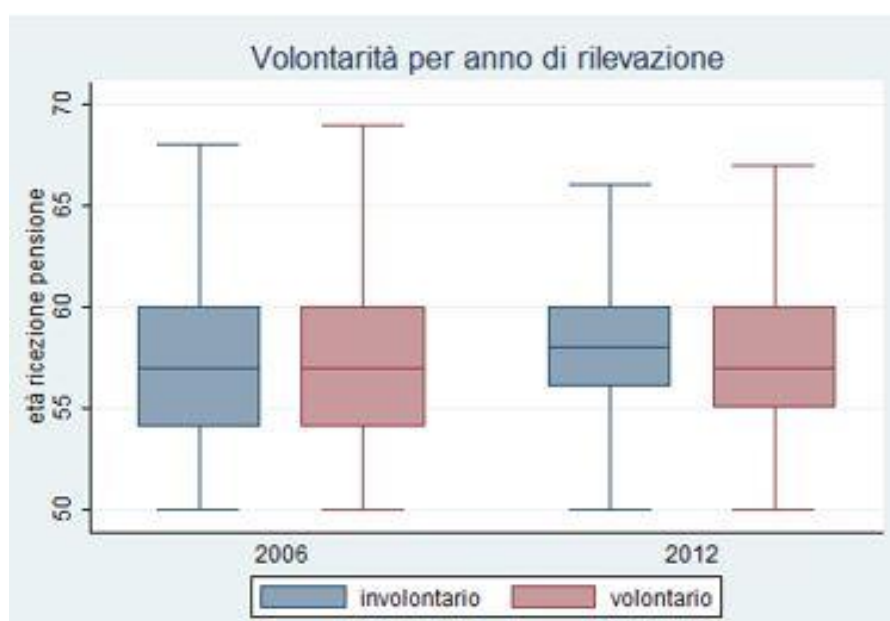
L'obiettivo della presente ricerca è quello di descrivere il pensionamento differenziando tra i lavoratori che vengono spinti fuori (fattori push) dal mercato del lavoro rispetto a quelli che invece ne sono attratti (fattori pull). L'attribuzione del pensionamento volontario o involontario è strettamente collegata ai fattori push e pull. Beerhr (1986) identifica diversi stili di pensionamento: (i) volontario vs involontario, (ii) anticipato vs nel tempo stabilito, (iii) parziale vs completo. In questa sede ci concentriamo solo sulla volontarietà del pensionamento. Per i pensionati "volontari" la scelta rappresenta il tempo da dedicare a interessi personali o ai familiari mentre se il passaggio al pensionamento avviene in maniera forzata questo può indurre a un sentimento di insoddisfazione e perdita del proprio ruolo e status (Guglielmi, Sarchielli, Borelli 2008). In riferimento alle ragioni di cessazione dell'attività lavorativa espresse dagli intervistati, è stata fatta un'aggregazione delle cause al fine di evidenziare più chiaramente il peso di quelle involontarie e di quelle volontarie. Sulla base di tale classificazione è possibile rilevare che sia nel 2006 sia nel 2012 il pensionamento è avvenuto, per quasi la totalità degli intervistati volontariamente e che l'incremento maggiore dell'età media di pensionamento è avvenuto per quei soggetti che sono stati spinti fuori dal mercato del lavoro.

Tabella 4.31: Volontarietà del pensionamento per anno di intervista

| | 2006 | 2012 | Totale |
|--------------|-------|-------|--------|
| Involontario | 17,4 | 29,1 | 24,6 |
| Volontario | 82,6 | 70,9 | 75,4 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 5.208 | 8.434 | 13.642 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFF

Figura 4.7: Età media al pensionamento volontario e non volontario, distinta per anno di rilevazione e genere⁴⁴



Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Se guardiamo a questo fenomeno facendo una distinzione di genere notiamo che per quanto riguarda il 2006 non ci sono grosse differenze tra uomini e donne mentre nel 2012 c'è

⁴⁴ Sono stati esclusi gli outliers, ovvero le osservazioni che assumono un valore anomalo che è distante dalle altre osservazioni disponibili.

un'accentuazione del pensionamento come scelta volontaria per gli uomini rispetto alle donne (74% per gli uomini rispetto al 65% per le donne).

Tabella 4.32: Volontarietà del pensionamento per anno di intervista e genere

| | 2006 | | Totale | 2012 | | Totale |
|--------------|-------------|-------|--------|-------------|-------|--------|
| | Uomo | Donna | | Uomo | Donna | |
| Involontario | 17,9 | 16,5 | 17,4 | 26,3 | 35,4 | 29,1 |
| Volontario | 82,1 | 83,4 | 82,6 | 73,7 | 64,6 | 70,9 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 3.312 | 1.896 | 5.208 | 5.855 | 2.579 | 8.434 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Entrando nel dettaglio dell'età media di pensionamento osserviamo che l'età relativa al pensionamento volontario è aumentata per gli uomini dal 2006 al 2012 di quasi un anno, mentre per le donne è diminuita di qualche mese. L'aumento più considerevole dell'età media si riscontra tra gli uomini che sono andati in pensione involontariamente (2,4 anni).

Tabella 4.33: Età media al pensionamento volontario per anno di rilevazione e genere

| | Uomo | | Donna | |
|--------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|
| | Età Media | Deviazione St. | Età Media | Deviazione St. |
| 2006 | | | | |
| Involontario | 57,1 | 4,3 | 57,3 | 3,4 |
| Volontario | 56,5 | 3,8 | 56,9 | 3,5 |
| Totale | 56,6 | 3,9 | 57,0 | 3,5 |
| N | 3312 | | 1896 | |
| 2012 | | | | |
| Involontario | 57,9 | 3,9 | 58,6 | 3,1 |
| Volontario | 57,2 | 3,2 | 57,2 | 2,9 |
| Totale | 57,4 | 3,5 | 57,7 | 3,1 |
| N | 5855 | | 2579 | |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Il livello di istruzione rappresenta un fattore cruciale rispetto alla probabilità di andare in pensione volontariamente. La percentuale di donne e uomini che escono per motivi volontari aumenta all'aumentare del titolo di studio conseguito, mentre diminuisce la percentuale di soggetti che sono usciti involontariamente dal mercato del lavoro all'aumentare del livello di istruzione.

Tabella 4.34: Volontarietà del pensionamento per anno di intervista, genere e livello di istruzione

| | Uomini | | | Donne | | | Totale |
|--------------|---------------|-------|-------|--------------|-------|-------|--------|
| | Basso | Medio | Alto | Basso | Medio | Alto | |
| 2006 | | | | | | | |
| Involontario | 18,8 | 15,9 | 11,3 | 17,0 | 15,3 | 14,4 | 17,3 |
| Volontario | 81,1 | 84,1 | 88,7 | 83,0 | 84,7 | 85,6 | 82,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 2448 | 696 | 168 | 1417 | 333 | 146 | 5208 |
| 2012 | | | | | | | |
| Involontario | 27,5 | 23,8 | 24,0 | 37,9 | 31,8 | 29,6 | 29,1 |
| Volontario | 72,4 | 76,2 | 76,0 | 62,1 | 68,2 | 70,4 | 70,9 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 3917 | 1576 | 362 | 1631 | 641 | 307 | 8434 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

L'età al pensionamento degli uomini cresce al crescere del livello di istruzione ed è più alta per coloro che sono stati spinti fuori dal mercato del lavoro. Per le donne, viceversa, l'età media di pensionamento diminuisce al crescere del livello di istruzione se sono costrette al ritiro. Nel 2012 notiamo un'età al pensionamento più alta per le donne con elevati titoli di studio che escono dal mercato del lavoro in maniera volontaria.

Tabella 4.35: Età media per anno, sesso, istruzione e volontarietà di età al pensionamento

| | Uomini | | | Donne | | |
|----------------|--------|-------|------|-------|-------|------|
| | Basso | Medio | Alto | Basso | Medio | Alto |
| 2006 | | | | | | |
| Involontario | 56,9 | 57,2 | 58,8 | 57,4 | 56,8 | 57,0 |
| Deviazione St. | 4,3 | 4,2 | 3,7 | 3,4 | 3,6 | 3,1 |
| Volontario | 56,3 | 56,6 | 58,5 | 56,9 | 56,8 | 56,9 |
| Deviazione St. | 3,9 | 3,6 | 3,6 | 3,5 | 3,4 | 3,7 |
| Totale | 56,4 | 56,7 | 58,5 | 57 | 56,9 | 56,9 |
| Deviazione St. | 4 | 3,7 | 3,7 | 3,5 | 3,4 | 3,6 |
| N | 2.448 | 696 | 168 | 1.417 | 333 | 146 |
| 2012 | | | | | | |
| Involontario | 57,8 | 57,9 | 59,6 | 58,7 | 58,6 | 58,3 |
| Deviazione St. | 4 | 3,6 | 3,5 | 3 | 3,1 | 3,4 |
| Volontario | 56,7 | 57,7 | 59,0 | 56,9 | 57,6 | 57,7 |
| Deviazione St. | 3,2 | 3,2 | 2,9 | 3,1 | 2,5 | 2,6 |
| Totale | 57,0 | 57,7 | 59,2 | 57,6 | 58 | 57,7 |
| Deviazione St. | 3,5 | 3,3 | 3,1 | 3,2 | 2,7 | 2,9 |
| N | 3917 | 1576 | 362 | 1631 | 641 | 307 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Vediamo più dettagliatamente come la scelta si modifica a seconda dell'area di residenza. In entrambi gli anni di rilevazione la percentuale di pensionamenti non volontari è maggiore per i soggetti residenti nelle regioni centro meridionali. Nel 2012 si ha una diminuzione di 25,4 punti percentuali del pensionamento volontario per le donne residenti nelle regioni meridionali (si dall'81,3% al 55,9%)

Tabella 4.36: Volontarietà del pensionamento per anno di intervista, genere e regione di residenza

| | Uomini | | | Totale | Donne | | | Totale |
|--------------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | Nord | Centro | Sud | | Nord | Centro | Sud | |
| 2006 | | | | | | | | |
| Involontario | 15,9 | 19,8 | 20,6 | 17,9 | 13,5 | 23,9 | 18,7 | 16,6 |
| Volontario | 84,2 | 80,2 | 79,4 | 82,1 | 86,5 | 76,1 | 81,3 | 83,4 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 1.802 | 496 | 1.014 | 3.312 | 1.027 | 280 | 589 | 1.896 |

2012

| | | | | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Involontario | 23,3 | 28,1 | 30,3 | 26,3 | 31,7 | 33,9 | 44,1 | 35,5 |
| Volontario | 76,7 | 71,9 | 69,7 | 73,7 | 68,3 | 66,1 | 55,9 | 64,5 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 3.045 | 1.027 | 1.783 | 5.855 | 1.412 | 462 | 705 | 2.579 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

A dispetto delle aspettative iniziali, le differenze di genere non sono così marcate anche se nel 2012 le donne sono più propense degli uomini al pensionamento involontario. Dalla tabella 4.37 notiamo che nel 2006 e nel 2012 aumenta la volontarietà del pensionamento al crescere del numero di figli conviventi. C'è da sottolineare tuttavia che in entrambi gli anni la relazione tra le variabili non è statisticamente significativa.

Tabella 4.37: Volontarietà del pensionamento per anno di intervista e numero di figli conviventi

| | Numero di figli | | | | Totale |
|---------------|-----------------|-------|-------|---------|--------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 o più | |
| 2006 | | | | | |
| Involontario | 18,6 | 15,8 | 14,7 | 16,7 | 17,42 |
| Volontario | 81,4 | 84,2 | 85,3 | 83,3 | 82,58 |
| <i>Totale</i> | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| <i>N</i> | 3.192 | 1.438 | 502 | 76 | 5.208 |
| 2012 | | | | | |
| Involontario | 29,6 | 28,7 | 27 | 20,2 | 29,1 |
| Volontario | 70,4 | 71,3 | 73 | 79,8 | 70,9 |
| <i>Totale</i> | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| <i>N</i> | 5.537 | 2.184 | 624 | 89 | 8.434 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Se restringiamo la scelta prendendo in analisi solamente i pensionati che vivono con dei figli non economicamente dipendenti (tab 4.38) nel 2006, all'aumentare del numero di figli dipendenti aumenta l'involontarietà della scelta mentre questa decresce nel 2012. Anche in questo caso però la relazione non è statisticamente significativa per entrambi gli anni di rilevazione.

Tabella 4.38: Volontarietà del pensionamento per anno di intervista e numero di figli a carico

| | Figli a carico | | | Totale |
|--------------|----------------|-------|---------|--------|
| | 0 | 1 | 2 o più | |
| 2006 | | | | |
| Involontario | 17,7 | 15,3 | 18,9 | 17,4 |
| Volontario | 82,3 | 84,7 | 81,1 | 82,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 4.328 | 720 | 160 | 5.208 |
| 2012 | | | | |
| Involontario | 29,2 | 29,1 | 25,1 | 29,1 |
| Volontario | 70,8 | 70,9 | 74,9 | 70,9 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 7.082 | 1.120 | 205 | 8.434 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Soffermandoci sui pensionati che coabitano con almeno un genitore anziano, possiamo osservare che vivere con almeno un anziano aumenta la possibilità di uscire dal mercato del lavoro volontariamente. Tuttavia la relazione è statisticamente significativa solamente per l'anno 2012.

Tabella 4.39: Volontarietà del pensionamento per anno di intervista e genitori anziani conviventi

| | Anziani conviventi | | Totale |
|--------------|--------------------|-------|--------|
| | No | Si | |
| 2006 | | | |
| Involontario | 17,5 | 14,8 | 17,4 |
| Volontario | 82,5 | 85,3 | 82,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 4.994 | 214 | 5.208 |
| 2012 | | | |
| Involontario | 29,5 | 19,0 | 29,1 |
| Volontario | 70,5 | 81,0 | 70,9 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 8.133 | 301 | 8.434 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Analizzando la volontarietà della scelta sulla base dello status lavorativo del partner notiamo che nel 2006 il pensionamento involontario è più frequente tra gli uomini che vivono soli o per coloro che hanno una partner casalinga, mentre per le donne avviene in misura maggiore se il partner è ancora occupato. Il pensionamento volontario invece è maggiore se la partner è ancora attiva nel mercato del lavoro o se il partner non sta lavorando per motivi di salute. Nel 2012 gli uomini che vanno in pensione involontariamente hanno una partner casalinga mentre le donne hanno un coniuge o un compagno inattivo. Il pensionamento volontario invece avviene in misura maggiore tra i soggetti uomini che hanno una partner ancora occupata. Questo potrebbe confermare l'ipotesi che l'aver una partner ancora occupata renda il pensionamento meno vincolato a obblighi finanziari anche se la relazione tra le variabili non è statisticamente significativa per entrambi gli anni di rilevazione.

Tabella 4.40: Volontarietà del pensionamento per anno e occupazione del partner

| | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|--------------|------------|----------|-------------|-------|--------|------------|----------|-------------|-------|--------|
| | No partner | Occupato | In pensione | Altro | Totale | No partner | Occupato | In pensione | Altro | Totale |
| 2006 | | | | | | | | | | |
| Involontario | 19,2 | 14,8 | 17,3 | 18,8 | 17,9 | 16,5 | 17,1 | 16,8 | 14,5 | 16,6 |
| Volontario | 80,8 | 85,2 | 82,7 | 81,2 | 82,1 | 83,5 | 82,9 | 83,2 | 85,5 | 83,4 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 422 | 507 | 890 | 1.539 | 3.358 | 595 | 158 | 1.096 | 62 | 1.911 |
| 2012 | | | | | | | | | | |
| Involontario | 25,7 | 24,0 | 26,5 | 27,4 | 26,3 | 35,9 | 33,5 | 35,2 | 43,1 | 35,5 |
| Volontario | 74,3 | 76,0 | 73,5 | 72,6 | 73,7 | 64,1 | 66,5 | 64,8 | 56,9 | 64,5 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 791 | 1.059 | 1.696 | 2.345 | 5.891 | 793 | 236 | 1.489 | 72 | 2.590 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Vediamo ora come si è modificata l'età di pensionamento rispetto alla volontarietà della scelta a seconda delle riforme attuate nel nostro sistema pensionistico. Per entrambi i generi il pensionamento volontario diminuisce dopo l'attuazione di ogni riforma pensionistica. Questo confermerebbe i vincoli sempre più stringenti per l'accesso ad una prestazione pensionistica e la difficoltà, soprattutto per le donne, nel raggiungere i requisiti necessari a beneficiare della pensione di anzianità che le porta ad uscire dal mercato del lavoro solo in vista del raggiungimento dell'età massima prevista. Il cambio di passo avviene dopo l'entrata in vigore della riforma Dini, ovvero con il passaggio dal metodo di calcolo retributivo a quello contributivo.

Tabella 4.41: Volontarietà della scelta di pensionamento per riforme pensionistiche e genere

| | Riforme pensionistiche | | | Totale |
|---------------|------------------------|-----------|-----------|--------|
| | Pre 1995 | 1995/2010 | 2010/2012 | |
| Uomini | | | | |
| Involontario | 19,1 | 23,6 | 24,9 | 23,5 |
| Volontario | 80,9 | 76,4 | 75,0 | 76,5 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 372 | 5.836 | 568 | 6.776 |
| Donne | | | | |
| Involontario | 14,8 | 29,9 | 39,1 | 29,3 |
| Volontario | 85,2 | 70,1 | 60,9 | 70,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N | 317 | 2.939 | 292 | 3.548 |

Fonte: elaborazione propria dati EU-LFS

Dall'analisi dell'evoluzione dell'età di pensionamento si osserva una tendenza, nel corso degli ultimi vent'anni, alla continua crescita dell'età media: quest' aumento è in linea con le riforme previste del sistema pensionistico. L'aumento maggiore avviene, come immaginabile, quando la scelta non avviene su base volontaria.

Tabella 4.42: Età media pensionamento per sesso e volontarietà della scelta

| | Riforme pensionistiche | | | | | |
|--------------|------------------------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|
| | Pre 1995 | | 1995/2010 | | 2010/2012 | |
| | Età media | Deviazione St. | Età media | Deviazione St. | Età media | Deviazione St. |
| Uomo | | | | | | |
| Involontario | 52,0 | 2,2 | 58,0 | 3,5 | 59,8 | 2,7 |
| Volontario | 52,3 | 2,1 | 57,1 | 4,2 | 58,7 | 3,6 |
| N | 372 | | 5.386 | | 568 | |
| Donna | | | | | | |
| Involontario | 53,4 | 2,2 | 58,6 | 3 | 59,4 | 2,7 |
| Volontario | 53,3 | 2,1 | 57,5 | 3,1 | 58,6 | 2,4 |
| N | 317 | | 2.939 | | 292 | |

Tali evidenze confermano che, seppur lentamente, i percorsi lavorativi si stanno allungando anche nel nostro Paese, nonostante circa tre quarti dei ritirati dal lavoro di 55-69 anni sia andato in pensione in maniera anticipata rispetto all'età prevista per la pensione di vecchiaia, con una quota più elevata tra la componente maschile. Tale fenomeno, oltre che alle scelte individuali, è ascrivibile alle politiche industriali attuate negli ultimi trent'anni nei processi di ristrutturazione aziendale, che ha permesso alle imprese di utilizzare lo strumento del pensionamento anticipato per favorire il ricambio generazionale, espellendo dal processo produttivo i lavoratori maturi. La recente riforma delle pensioni (legge n. 214/2011) ha abolito la pensione di anzianità (o anticipata) attuando un innalzamento repentino dell'età pensionabile e ha introdotto il sistema di calcolo contributivo per tutti ponendo una serie di limitazioni alla possibilità di andare in pensione prima dell'età legale prevista.

Sebbene le analisi descrittive forniscano un approfondimento sulla natura della transizione verso il pensionamento ed evidenziano le differenze presenti a livello socio-demografico, la loro natura bivariata limita la valutazione di queste disuguaglianze e non si può escludere che le relazioni appena individuate siano di natura spuria. Per questa ragione verranno attuate una serie di regressioni logistiche sulla probabilità di andare in pensione in maniera volontaria. Le tabelle 4.43 e 4.45 presentano i risultati delle regressioni logistiche. Iniziamo con il presentare le prime tendenze che emergono dalla nostra analisi. I risultati che presentiamo mostrano una fotografia generale di come le variabili considerate agiscono sulla volontarietà del pensionamento. La variabile dipendente è rappresentata dalla volontarietà del pensionamento e l'analisi di regressione logistica si propone di valutare quali sono i fattori che incidono sulla probabilità di andare in pensione in modo volontario. Possiamo osservare che tale aspettativa è significativamente correlata all'età, al sesso, al livello di istruzione, all'anno di rilevazione, alla regione di residenza, e alla presenza di genitori anziani in casa. Osserviamo nel complesso come le variabili che influiscono sulla probabilità di pensionamento volontario sono quelle socio-anagrafiche. Consideriamole separatamente. Per i soggetti intervistati nel 2012 la probabilità di andare in pensione in maniera volontaria diminuisce rispetto al 2006 e non sorprendentemente, all'aumentare dell'età aumenta la probabilità che il pensionamento non sia volontario. Lo stesso vale per il genere: la probabilità di un'uscita volontaria diminuisce se si è donna. Veniamo alla variabile che si riferisce alla collocazione geografica: assumendo il Nord

come categoria di riferimento, i dati in tabella dimostrano che per le altre regioni, seppur in maniera più marcata nel mezzogiorno, la probabilità di andare in pensione in maniera volontaria diminuisce rispetto ai pensionati residenti nel Nord Italia. Queste differenze geografiche sono state riscontrate anche nelle analisi descrittive rispetto all'età di pensionamento. Al sud e nelle isole, infatti, ci si ritira dal lavoro, a parità delle altre condizioni, mediamente più tardi rispetto a chi vive nelle regioni del centro-nord. Queste differenze strutturali tra aree geografiche possono essere associate alle differenti caratteristiche del mercato del lavoro dal momento che le regioni meridionali sono caratterizzate da alti livelli di disoccupazione, carriere lavorative più discontinue, e da un alto rischio di abbandonare il mercato del lavoro sia per gli uomini che per le donne, portando ad un conseguente ritardo nella maturazione dei requisiti per il raggiungimento della pensione. Guardando invece al livello di istruzione, osserviamo che il pensionamento involontario è più frequente tra i soggetti con bassi livelli di istruzione mentre i soggetti che hanno un livello di istruzione più elevato hanno maggiori possibilità di scegliere se restare o meno mercato del lavoro rispetto ai lavoratori meno istruiti. Quando introduciamo nel modello di regressione le variabili familiari (M2) osserviamo che l'unico coefficiente statisticamente significativo è la presenza di genitori propri o del partner in casa. Convivere con almeno un genitore anziano è positivamente correlato con la probabilità di uscire volontariamente dal mercato. Una possibile spiegazione è che la presenza di un anziano in casa, sia legata ad una necessità di cura, viste le lacune nei servizi pubblici di assistenza. Infine l'occupazione del partner e la presenza di figli non economicamente dipendenti non mostrano un'influenza statisticamente significativa rispetto alla volontarietà della scelta

Tabella 4.43: Determinanti dell'uscita volontaria dal mercato del lavoro (Standard Error in parentesi)

| | M1 | M2 |
|--------------------------------------|-----------|-----------|
| Età: categoria di riferimento 55-59 | | |
| 60-64 | -0.135* | -0.112 |
| | (0.0708) | (0.0715) |
| 65-69 | -0.309*** | -0.268*** |
| | (0.0690) | (0.0713) |
| Sesso: categoria di riferimento Uomo | | |

| | | |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Donna | -0.286*** (0.0426) | -0.283*** (0.0486) |
| Anno: categoria di riferimento 2006 | | |
| 2012 | -0.697*** (0.0448) | -0.697*** (0.0448) |
| Livello di istruzione: categoria di riferimento Basso | | |
| Medio | 0.192*** (0.0491) | 0.184*** (0.0493) |
| Alto | 0.329*** (0.0821) | 0.320*** (0.0828) |
| Regione di residenza: categoria di riferimento Nord | | |
| Centro | -0.271*** (0.0561) | -0.285*** (0.0564) |
| Sud | -0.380*** (0.0456) | -0.388*** (0.0474) |
| Occupazione del partner: categoria di riferimento pensionato | | |
| Nessun partner | | -0.0327 (0.0564) |
| Occupato | | 0.0289 (0.0686) |
| Altro | | -0.0271 (0.0564) |
| Presenza di genitori in casa: categoria di riferimento nessun genitore in casa | | |
| Genitori in casa | | 0.422*** (0.121) |
| Figli economicamente dipendenti | | 0.0606 (0.0457) |
| Costante | 1.978*** (0.0716) | 1.940*** (0.0825) |

| | | |
|--------------|--------|--------|
| Osservazioni | 13,642 | 13,642 |
| Pseudo R2 | 0,0276 | 0,0286 |

*** ** * indicano rispettivamente il 1%, 5%, 10% di significatività

Se consideriamo questi due modelli distinti per genere e anno di rilevazione (tab.4.44) notiamo che i risultati mostrano in larga parte quanto atteso: la probabilità di uscire volontariamente dal mercato del lavoro diminuisce con l'avanzare dell'età ed è particolarmente significativa per gli uomini. Per uomini e donne residenti nelle regioni meridionali la probabilità di un'uscita involontaria dal mercato del lavoro è maggiore rispetto ai soggetti residenti nelle aree centro settentrionali. Il livello di istruzione sembra avere un peso maggiore nell'incidenza del pensionamento volontario nel 2012. Anche differenziando per genere e anno di rilevazione la variabile relativa allo status occupazionale del partner non è statisticamente significativa mentre la presenza di uno o più genitori anziani conviventi aumenta la probabilità di uscire dal mercato del lavoro in maniera volontaria solamente nell'anno 2012, per entrambi i sessi. Coabitare con uno o più figli non economicamente autosufficienti aumenta la probabilità di uscire volontariamente dal mercato del lavoro solo per gli uomini e solamente nell'anno 2006.

Tabella 4.44: Determinanti dell'uscita volontaria dal mercato del lavoro distinte per genere e anno di rilevazione (Standard Error in parentesi)

| | 2006 | | 2012 | |
|-------------------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|--------------------|
| | Uomo | Donna | Uomo | Donna |
| Età: categoria di riferimento 55-59 | | | | |
| 60-64 | -0.328** (0.136) | 0.0689 (0.199) | -0.106 (0.118) | -0.0787 (0.159) |
| 65-69 | -0.372*** (0.134) | -0.00237 (0.195) | -0.311*** (0.119) | -0.300* (0.161) |

Livello di istruzione: categoria di riferimento Basso

| | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Medio | 0.157 | 0.192 | 0.171** | 0.254** |
| | (0.117) | (0.173) | (0.0701) | (0.101) |
| Alto | 0.624** | 0.338 | 0.185 | 0.475*** |
| | (0.252) | (0.255) | (0.131) | (0.139) |
| Regione di residenza: categoria di riferimento Nord | | | | |
| Centro | -0.295** | -0.739*** | -0.259*** | -0.148 |
| | (0.132) | (0.170) | (0.0822) | (0.115) |
| Sud | -0.338*** | -0.391*** | -0.346*** | -0.571*** |
| | (0.107) | (0.148) | (0.0706) | (0.0982) |
| Occupazione del partner: categoria di riferimento pensionato | | | | |
| Nessun partner | -0.193 | 0.00777 | 0.00911 | -0.0578 |
| | (0.154) | (0.140) | (0.0997) | (0.0942) |
| Occupato | 0.0322 | 0.0948 | 0.0186 | -0.0550 |
| | (0.163) | (0.248) | (0.0961) | (0.154) |
| Altro | -0.109 | 0.304 | -0.00154 | -0.274 |
| | (0.115) | (0.376) | (0.0755) | (0.249) |
| Presenza di genitori in casa: categoria di riferimento nessun genitore in casa | | | | |
| Genitori in casa | 0.256 | 0.252 | 0.412** | 0.762*** |
| | (0.243) | (0.355) | (0.184) | (0.264) |
| Figli economicamente dipendenti | 0.212** | -0.203 | 0.0487 | -0.0229 |
| | (0.100) | (0.151) | (0.0629) | (0.116) |
| Costante | 1.921*** | 1.799*** | 1.304*** | 0.856*** |
| | (0.152) | (0.193) | (0.128) | (0.157) |
| Osservazioni | 3,312 | 1,896 | 5,855 | 2,579 |
| Pseudo R2 | 0,0131 | 0,0149 | 0,0092 | 0,021 |

*** ** * indicano rispettivamente il 1%, 5%, 10% di significatività.

I modelli di regressione hanno l'obiettivo di spiegare se la transizione dal mercato del lavoro al pensionamento è avvenuta in maniera volontaria o meno. I risultati sembrano confermare, in parte, quanto ipotizzato sulla base dei fattori e delle caratteristiche identificate come determinanti per le decisioni di pensionamento nel modello teorico di riferimento. Le donne, soprattutto quelle con un basso livello di istruzione, e che sono residenti nelle regioni meridionali hanno una tendenza più marcata nell'uscire dal mercato del lavoro in maniera non volontaria. Al contrario, a dispetto di quanto ipotizzato precedentemente, l'unica variabile familiare che sembra avere un'incidenza nella volontarietà della scelta di pensionamento è la presenza di genitori anziani nel nucleo familiare.

Conclusioni

L'obiettivo di questo studio è stato quello di cercare di migliorare la comprensione delle determinanti individuali rispetto alla transizione dal lavoro al pensionamento in Italia, indagando il complesso delle variabili che esercitano un'influenza su questa decisione, con particolare attenzione alla dimensione di genere.

È stato adottato uno sguardo comprensivo, a livello teorico, che ha implicato la considerazione dei livelli macro-istituzionale e micro-individuale nell'analisi del passaggio dal lavoro al pensionamento, ed è stato analizzato, a livello micro, il peso che questi fattori hanno nell'influenzare la decisione. Per rispondere alle ipotesi iniziali sono state osservate e analizzate le variabili più frequentemente considerate in letteratura nell'indagare questo fenomeno. La ricerca si è sviluppata tramite tecniche di analisi statistica dei dati provenienti dalle rilevazioni ISTAT effettuate nel secondo trimestre del 2006 e del 2012 in cui sono stati inseriti, all'interno dell'Indagine Forze Lavoro, i moduli ad hoc relativi alla conclusione dell'attività lavorativa e la transizione verso la pensione. L'ipotesi iniziale era quella di analizzare e comprendere, da un punto di vista micro, gli effetti dei fattori di caratterizzazione dei profili individuali e familiari sulle scelte di pensionamento, ovvero analizzare i differenti comportamenti di donne e uomini sulla base della condizione familiare, in relazione ai carichi di cura e all'occupazione del partner. Quest'ipotesi si basa sulla distinzione di due tipi di meccanismi sociali: quelli che vincolano le opportunità offerte ai lavoratori anziani (pensionamento involontario) e quelli che permettono al lavoratore di scegliere, attraverso una gamma di azioni possibili, se abbandonare o meno il mercato del lavoro (pensionamento volontario).

La probabilità di andare in pensione in maniera volontaria è influenzata da diversi fattori, di natura individuale e contestuale che riguardano: le caratteristiche socioanagrafiche, quali il genere, l'età, lo stato civile e il livello di istruzione (Kim e Moen, 2001; Radl, 2015; Talaga e Beehr, 1995); le circostanze (Dorn e Sousa-Poza, 2007; Hofacker 2015), la condizione economica e lo stato di salute (Ebbinghaus, 2012; Kim e Moen, 2001) e la presenza familiari bisognosi di cure (Szinovaz 2006). La volontarietà del pensionamento è data dalla combinazione di più fattori che influenzano la scelta di pensionarsi. Questi vengono distinti in fattori espulsivi (push) e si riferiscono ad eventi e circostanze lavorative e personali che incentivano l'abbandono

dell'attività lavorativa, e dai fattori attrattivi (pull) che riguardano gli aspetti positivi della condizione di pensionato (ad esempio la ricezione di incentivi per andare in pensione, o la preferenza per attività extra lavorative). L'incidenza dei fattori pull è legata alla volontarietà della scelta, al contrario la presenza di fattori push porta ad un abbandono forzato del mercato del lavoro.

In Italia, le differenze di genere relative alla conclusione del percorso lavorativo, all'età di pensionamento e ai motivi che hanno portato a questa decisione sono ancora scarsamente indagate. Nonostante le ipotesi formulate trovino solo parziali conferme, i risultati ottenuti appaiono interessanti rispetto allo scopo principale dello studio perché dimostrano la presenza di disparità di genere, a discapito delle donne, nel pensionamento. Le norme di genere rispetto all'invecchiamento e alla transizione da uno status di occupazione a uno status di inattività hanno sempre rafforzato l'aspettativa che le donne (vista la loro maggiore vulnerabilità) possano ritirarsi prima dal mercato del lavoro. Molti sistemi pensionistici hanno tradizionalmente definito un'età pensionabile più bassa per le donne rispetto a quella degli uomini. Dalle analisi descrittive è emerso con forza che, nonostante il sistema pensionistico italiano abbia sempre stabilito un'età al pensionamento più bassa per la componente femminile della popolazione, l'età media al pensionamento delle donne è più alta rispetto a quella maschile, specialmente per le donne che hanno un basso livello di istruzione e vivono nelle regioni meridionali. Questa disparità può essere spiegata attraverso i seguenti fenomeni: l'autoselezione delle donne che raggiungono il pensionamento; la frammentazione delle carriere lavorative femminili e l'effetto delle relazioni familiari (De Luigi Rizza Santangelo 2016).

I dati a nostra disposizione non ci permettono di valutare gli effetti della legge Fornero, (che ha previsto l'equiparazione delle età di pensionamento fra i generi) ma quello che è possibile segnalare è che questa riforma non è stata accompagnata da politiche volte a diminuire il gender pay gap, ma soprattutto non sono stati attuati degli interventi per redistribuire i carichi di cura familiari, oltre all'emanazione di politiche di active ageing a sostegno dell'occupabilità e di misure di invecchiamento attivo, di contrasto alla disoccupazione e ricollocazione dei lavoratori anziani. Questa mancanza contribuirà ad aumentare il divario, già esistente, dell'età al pensionamento di uomini e donne, a scapito delle donne, soprattutto di quelle impiegate in occupazioni a bassa qualifica. In accordo con quanto ipotizzato, le analisi di regressione dimostrano come l'avanzare dell'età, l'essere donna, avere un basso livello di istruzione e risiedere nelle regioni meridionali aumentano la propensione del lavoratore ad un'uscita non volontaria mentre la probabilità di andare in pensione volontariamente è legata ad un gruppo di

individui con caratteristiche specifiche e più precisamente con un profilo socio-culturale più elevato. Per quanto riguarda i carichi di cura la presenza di anziani coabitanti aumenta la probabilità di uscita volontaria dal mercato del lavoro solamente nell'anno 2012, senza evidenziare grosse differenze di genere. Al contrario, la presenza di figli non economicamente indipendenti ha effetto sulla volontarietà della scelta solamente per i pensionati uomini, nell'anno 2006.

In letteratura il pensionamento è stato definito come un processo in cui la famiglia gioca un ruolo fondamentale (Matthews & Fisher, 2012). In riferimento alla dimensione familiare sono state considerate le variabili relative alla presenza di anziani coabitanti, genitori propri o del partner convivente, la presenza di uno o più figli non economicamente indipendenti e lo status occupazione del partner. Rispetto a quanto ipotizzato queste variabili hanno solo una parziale influenza sulle scelte di pensionamento. Purtroppo, i dati a nostra disposizione offrono solo alcune informazioni, perlopiù parziali, rispetto alla dimensione del nucleo familiare, ponendo molti limiti nell'analisi di questa sfera. Se guardiamo alla variabile relativa alla situazione occupazionale del coniuge o del convivente non riusciamo a collocare nel tempo il pensionamento di quest'ultimo rispetto alle tempistiche di pensionamento del soggetto intervistato. Inoltre la nostra base di dati non contiene informazioni complete sulle storie coniugali. Un ulteriore limite del presente studio è che non sono stati presi in considerazione i carichi di cura come fattore che impatta sulle decisioni di pensionamento (Dentinger & Clarkberg, 2002). Carichi di cura non solo in relazione agli anziani conviventi, ma più in generale verso gli anziani e i nipoti perché, nel modello italiano basato su un sistema di Welfare "fai da te", dove gli investimenti in servizi pubblici sono bassi, le nonne offrono il loro aiuto nella cura dei nipoti assicurando alle donne di poter restare nel mercato del lavoro. Le riforme pensionistiche attuate potrebbero però avere effetti negativi sull'occupazione femminile, a causa di un allungamento delle carriere lavorative delle nonne. Per tutte queste ragioni, l'analisi della possibile relazione tra la dimensione familiare e quella legata alla volontarietà del pensionamento deve essere attuata con cautela. Il pensionamento è una delle principali transizioni dell'età adulta e la modalità attraverso cui gli individui sperimentano questo passaggio è legata ad una serie di eventi passati. Il limite principale di questo studio è stato quello di aver tentato di ricostruire il processo di pensionamento attraverso un disegno trasversale. Per questo motivo è necessario cercare conferma dei risultati in una rilevazione di tipo longitudinale, dov'è possibile valutare se vi è la presenza di un coordinamento fra i partner nelle scelte di pensionamento e in che modo gli eventi passati (ad esempio la nascita dei figli e le interruzioni per motivi di cura) determinano la

volontarietà della scelta, specialmente quella delle donne. La carenza di banche dati sufficientemente ricche di queste informazioni sottolinea l'importanza di uno sviluppo dell'infrastruttura dei dati messi a disposizione per la ricerca sociale. In particolare, c'è un'alta necessità di indagini di tipo longitudinale che permettano di analizzare la tematica della transizione verso la pensione, e che tengano in considerazione tutti quei fattori (a livello istituzionale, lavorativo e personale) che hanno un peso in questo evento.

I cambiamenti demografici in atto e le molteplici riforme pensionistiche che sono state attuate negli ultimi decenni hanno contribuito ad innalzare la presenza dei lavoratori over 50 nel mercato del lavoro. L'aumento del tasso di occupazione delle donne mature porta al ripensamento del modello dominante nella gestione familiare, e delle responsabilità che gravano ancora profondamente sulle donne (De Rosa Tibaldi 2015). Negli anni a venire, le risorse a disposizione della popolazione attiva a supporto della popolazione anziana saranno sempre meno. *L'attuazione di politiche di invecchiamento attivo in ambito lavorativo non può quindi prescindere da una riflessione più ampia che interessa l'accresciuta domanda di welfare spingendo verso la riconfigurazione del sistema di welfare Mediterraneo* (De Rosa Tibaldi 2015 p.85). L'innalzamento dell'età di uscita dal mercato lavoro, che viene ricorrentemente proposta come soluzione per la sostenibilità dei sistemi previdenziali, se da un lato appare l'intervento più semplice per il ripianamento dei conti pubblici dall'altro deve andare di pari passo ad interventi di prolungamento della vita lavorativa, che devono amalgamarsi con il principio della flessibilità nei rapporti di lavoro, appianando i conflitti con le generazioni in ingresso e ascoltando la richiesta di minori vincoli nello svolgimento delle attività da parte delle generazioni anziane. Lo squilibrio demografico e l'aumento dell'aspettativa di vita delle persone che hanno raggiunto l'età pensionabile hanno rappresentato negli anni più recenti i principali fattori di spinta per il rinnovamento e la riorganizzazione dei sistemi di Welfare europei, in una prospettiva di lungo termine. La previsione in cui la popolazione attiva non sarà più in grado di sostenere quella non attiva ha portato i governi nazionali all'adozione di criteri restrittivi nella concessione delle uscite precoci dal mercato del lavoro e alla promozione dell'occupazione in età avanzata attraverso politiche mirate a rendere più "appetibili" i lavoratori maturi. A questo proposito, è implicito come l'allungamento del periodo lavorativo comporti anche il prolungamento del periodo contributivo, elemento fondamentale per contrastare gli squilibri economici indotti dai processi di evoluzione demografica in corso. Il pensionamento delle nuove generazioni e soprattutto delle nuove generazioni di donne sembra destinato ad essere diverso in termini di partecipazione e permanenza all'interno del mercato. L'aumento del numero medio di anni di

formazione e il conseguente ritardo dell'ingresso nel mercato del lavoro, i nuovi regimi di calcolo delle pensioni e le nuove tipologie contrattuali condurranno le nuove generazioni a scelte diverse da quelle di chi le ha precedute. Le scelte lavorative e di pensionamento si susseguono nel percorso di vita di un individuo; sono frutto del contesto personale, ma soprattutto sociale, economico e normativo che ne determina le dinamiche. Le scelte lavorative, principalmente delle donne, sembrano condurre verso un progressivo innalzamento dei livelli di partecipazione al mercato del lavoro; conseguentemente le scelte di pensionamento porteranno ad un aumento progressivo dell'età pensionabile che le generazioni passate non hanno mai sperimentato.

Le donne sembrano essere state maggiormente condizionate nelle loro scelte: sono le prime a rinunciare, a ridurre o a interrompere la propria vita lavorativa per far fronte a esigenze personali e familiari. La strada del cambiamento sembra comunque ormai intrapresa e gli effetti sono già visibili anche nelle generazioni adulte. Come già rilevato, l'attività di cura di bambini e anziani è uno dei principali responsabili delle diverse performances occupazionali di uomini e donne, che a loro volta si riflettono in differenti ammontari pensionistici. In Italia gli svantaggi per le donne nel mondo del lavoro sono più ampi che altrove e le recenti riforme del sistema pensionistico, che prevedono un rafforzamento del legame tra contributi versati e benefici previdenziali ricevuti, lasciano ben poco spazio ad elementi redistributivi. Le pensioni ricevute dalle donne italiane hanno importi mediamente più bassi rispetto a quelle ricevute dagli uomini e come già detto l'invecchiamento della popolazione e le policy finora adottate non potranno che aggravare questi elementi di disparità.

Bibliografia

- Abburrà L. (1989) *L'occupazione femminile dal declino alla crescita*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Alavinia SM., Burdof A. (2008) *Unemployment and retirement and ill-health: a cross-sectional analysis across European countries*. Int Arch Occup Environ Health. 2008 Oct;82(1):39-45. doi: 10.1007/s00420-008-0304-6. Epub 2008 Feb 9.
- Albertini, M. (2010) *La ayuda de los padres españoles a los jóvenes adultos. El familismo español en perspectiva comparada*. Revista de Estudios de Juventud, 90: 67-81.
- Albertini M (2011), *Donne in vetta. Il soffitto di cristallo nelle grandi aziende italiane in prospettiva comparata*, in «Polis», n. 25, pp. 333-362
- Altieri G. (1993) *Presenti ed escluse. Le donne nel mercato del lavoro: un universo frammentato*, Ediesse, Collana Ires, Roma, 1993
- Altieri G. (1996) *Le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro: la necessità di un approccio di genere*, in Sociologia del Lavoro, 59-60,
- Anderson, D.J., Binder, M. e Krause, K. (2003). *The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work- Schedule Flexibility*, Industrial and Labor Relations Review, 56, 273-294.
- Andreß, H., Borglo, B., Bröckel, M., Giesselmann, M. e Hummelsheim, D. (2006). *The Economic Consequences of Partnership Dissolution: a Comparative Analysis of Panel Studies from Belgium, Germany, Great Britain, Italy, and Sweden*, European Sociological Review, 22, 533- 560.
- Antonetten A., Sipila J (1996) *European Social Care Services: Is It Possible To Identify Models?* Journal of European Social Policy Vol 6, Issue 2, 1996
- Baker, M. (1999), *The Retirement Behavior of Married Couples: Evidence from the Spouse's Allowance*, in NBER Working Paper, 7138.
- Balbo L (1991) *Tempi di vita*, Feltrinelli, Milano
- Balbo L. (1978) *La doppia presenza*, in Inchiesta, n. 32, pp. 3-6
- Barbagli, M., Castiglioni, M., Dalla Zuanna, G. (2004), *Fare famiglia in Italia*, Bologna: Il Mulino.
- Barbieri P, Scherer S. (2011) *Retirement in Italy: Rising Social Inequalities across Generations*. In Aging Populations, Globalization and the Labor Market. Comparing Late Working Life and Retirement in Modern Societies. Edited by Sandra Buchholz, Karin Kurz and Hans-Peter Blossfeld. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar, pp. 91-119.
- Barbieri P., Cutuli G. (2011) *No Country for Young Men (and Women)*, in S. Buchholz, D. Hofaecker (a cura di), *The Flexibilization of European Labor Markets: The Development of Social Inequalities in an Era of Globalization*, Cheltenham, UK/Northampton, MA, Edward Elgar, pp. 108- 146

- Barnes H. Parry J. (2004) *Renegotiating identity and relationships: Men and women's adjustment to retirement* Ageing & Society, 24, 212, 233
- Basso S.; Reynaud C. (2007) *Donne e uomini nella fase finale della vita lavorativa: come cambiano le scelte*, SIE- Società Italiana degli economisti 52.ma riunione scientifica annuale
- Beccalli B. (1992) *Donne e uomini nella divisione del lavoro: le tematiche di genere nella sociologia economica*, F. Angeli, Milano
- Becker G. S. (1975) *Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, The University of Chicago Press, Chicago
- Bengtson V. L., Rosenthal C. J., Burton L. (1996). *Paradoxes of families and aging*. In Binstock R. H., George L. K, editors. (Eds.), *Handbook of aging and the social sciences*, (4th ed., pp. 253–282). New York: Academic Press;
- Berger P., Luckmann T. (1969), *La realtà come costruzione sociale*, Bologna, Il Mulino
- Bernardi F. (1999) *Donne fra famiglia e carriera. Strategie di coppia e vincoli sociali*, Franco Angeli, Milano
- Bernasco, W. (1994). *Coupled Careers: The Effects of Spouse's Resources on Success at Work*. Amsterdam: Thesis Publishers.
- Bernasco, W., de Graaf, P.M., Ultee, W.C. (1998), *Effects of Spouse's Resources on Occupational Attainment in the Netherlands*, in *European Sociological Review*, 14, 1, pp. 15-31.
- Bettio F., Villa P. (1996) *Trends and Prospects for Women's Employment in the 90s: Italy*, Report for EC Network on the Situation of Women in the Labour Market, UMIST, Manchester
- Bettio, F. and Verashchagina, A. (2008), *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in Italy*
- Bettio, F., Platon T., Betti G. (2013) *The Gender Gap in Pensions in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bettio, F., Villa, P. (1999) *To What Extent Does it Pay to Be Better Educated? Education and the Work Market for Women in Italy*, in *South European Society and Politics*, 4, 2, pp. 150-170.
- Bianchi M., (2000) *Conciliabilità tra famiglia, lavoro di cura e lavoro retribuito in particolare per le donne*, *Rapporto di ricerca*, Università di Trento, Provincia autonoma di Bolzano
- Bianco M. L. (1997) *Donne al lavoro. Cinque itinerari fra le diseguaglianze di genere*, Paravia, Torino
- Bittman, M., England, P., Sayer, L.C., Folbre, N. e Matheson, G. (2003). *When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work*, *American journal of sociology*, CIX, 186- 214.
- Bjerk D. e Han S. (2007) *Assortative Marriage and the Effects of Government Homecare Subsidy Programs on Gender Wage and Participation Inequality*, *Journal of Public Economics*, June, 1135-1150.
- Blau, D. (1998) *Labor force dynamics of older married couples*. *Journal of Labor Economics*. 16: 595-629.

- Blau, D. and Riphahn, R.T. (1998) *Labor force transitions of older married couples in Germany*, IZA Working Paper n° 5.
- Blau, D.M. e Robins, P.K. (1989). Fertility, Employment, and Child-Care Costs, *Demography*, 26, 287-299.
- Blöndal, S., Scarpetta, S. (1999) *The Retirement Decision in OECD Countries*. OECD Economics Department Working Papers. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development,
- Blossfeld H. P. (1986), *Career opportunities in the Federal Republic of Germany: A dynamic approach to the study of life course, cohort, and period effects* *European, Sociological Review*, 2: 208-25
- Blossfeld H. P., Buchholz S., Hofäcker D. (a cura di) (2006), *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, Routledge Advances in Sociology, London
- Blossfeld H. P., Mills M., Bernardi F. (2006), *Globalization, Uncertainty and Men's Careers. An International Comparison*, Edward Elgar publishing, UK
- Blossfeld, H-P (2001) *Preface in Careers of Couples in Contemporary Societies*. In: Blossfeld, H-P. and Drobnic, S. New York: Oxford University Press.
- Blossfeld, H-P. and Drobnic, S. (2011) *Theoretical Perspectives on Couples' Careers*. In: Blossfeld, H-P. and Drobnic, S. *Careers of Couples in Contemporary Societies*. New York: Oxford University Press.
- Blossfeld, H-P. and Drobnic, S. (2011) *Theoretical Perspectives on Couples' Careers*. In: Blossfeld, H-P. and Drobnic, S. *Careers of Couples in Contemporary Societies*. New York: Oxford University Press..
- Blumberg, R. L. and Coleman, M. T. (1989) *A theoretical look at the gender balance of power in the American couple*. *Journal of Family Issues*, 10: 225-250.
- Boeri, T., Brugiavini, A. (2008), *Pension Reforms and Women Retirement Plans*, in *Population Ageing*, 1, 1, pp. 7-30.
- Bonardi, O. (2012), *Non è un paese per vecchie. La riforma delle pensioni e i suoi effetti di genere*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 12, 3, pp. 513-554.
- Bonnet, C., Solaz, A., Algava, E. e Mandelbaum, J. (2010). *Changes in Labour Market Status Surrounding Union Dissolution in France*, *Population* (English Edition, 2002-), 65, 251-284.
- Bonke, J. e Esping-Andersen, G. (2008). *Productivities, Preferences and Parental Child Care*, Demosoc Working Paper, Universitat Pompeu Fabra,
- Borella, M. e Fornero, E. (2002) *Le donne e il sistema previdenziale italiano: dalla protezione sociale all'assicurazione*, *Sistema Previdenza*, Anno XIX nr 208, pp. 2-17.
- Borella, M., Fornero, E. (2009), *Adequacy of Pension Systems in Europe: An Analysis Based on Comprehensive Replacement Rates*, ENEPRI Research Report, 69.
- Börsch-Supan, A. and C.B. Wilke. (2009). *Ruhestandseinkommen und Renteneintrittsalter im europäischen Vergleich*. In: A. Börsch-Supan et al. *50+ in Deutschland und Europa - Ergebnisse*

des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe [Series 'Alter(n) und Gesellschaft'], 11-55. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Boskin, M. J. (1977) *Social Security and Retirement Decisions*. Economic Inquiry, 15: 1-25.

Boumans NP, De Jong AH, Vanderlinden L. (2008) *Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses*. J AdvNurs. 63(1)64-74.

Bramanti D. (a cura di) (2011), *Luoghi di integrazione. Modelli e buone pratiche in Italia e all'estero*, Franco Angeli, Milano

Bratti M. (2003) *Labour force participation and marital fertility of Italian women: The role of education* Journal of Population Economics, Springer;European Society for Population Economics, vol. 16(3), pages 525-554, 08

Bratti, M., Frattini, T., Scervini, F. (2016), *Grandparental Availability for Child Care and Maternal Employment: Pension Reform Evidence from Italy*, in IZA Discussion Paper, scaricato da <http://ftp.iza.org/dp9979.pdf>.

Brugiavini, A. e Fornero, E. (2001) "*Pension Provision in Italy*", in: Richard Disney and Paul Johnson Eds., *Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries*, Edward Elgar, London 2001.

Brugiavini, A. e Galasso, V. (2004) *The Social Security Reform Process in Italy: where do we stand?* Journal of Pension Economics and Finance, pp. 1-31.

Burkhauser, R.V., Duncan, G., Hauser, R. e Berntsen, R. (1990). *Economic Burdens of Marital Disruptions: A Comparison of the United States and Federal Republic of Germany*, Review of Income and Wealth, 36, 319-333.

Burkhauser, R.V., Duncan, G., Hauser, R. e Berntsen, R. (1991). *Wife or Frau, Women Do Worse: A Comparison of Men and Women in the United States and Germany After Marital Dissolution*, Demography, 28, 353-360.

Byron, K. (2005). *A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents*. Journal of Vocational Behavior, 67, 169-198.

Campa, P., Casarico, A. e Profeta, P. (2009) *Gender culture and gender gap in employment*, mimeo Università Bocconi.

Cannata F. (2014) *L'eguaglianza della previdenza di genere* Franco Angeli

Cardano M.,Costa G., Demaria M. (2004) *Social mobility and health in the Turin longitudinal study* Social Science & Medicine 58 (2004) 1563-1574

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict*. Journal of Vocational Behavior, 56, 249-276.

Carrera F., Mirabile M. L. (2003), *Lavoro e pensione. Diagnosi di un rapporto critico*, Ediesse, Roma.

Carrera F., Mirabile M. L. (2003), *Lavoro e pensione. Diagnosi di un rapporto critico*, Ediesse, Roma.

- Casarico, A., Profeta, P. (2009), *Uguaglianza di genere e sistemi pensionistici: aspetti critici e prospettive per l'Italia*, in Studi e Note di Economia, 14, 3, pp. 491-513.
- Castles, F.G. (2004) *The Future of the Welfare State: Crisis Myths and Crisis Realities*. New
- Centra M. e Venuleo C. (2007). *Differenziali Retributivi: un'Analisi dello Scenario Italiano*, in Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? a cura di E.Rustichelli, Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento. I Libri del FSE, ISFOL, Roma.
- Chen X, Silverstein M. (2000) *Intergenerational social support and the psychological well-being of older parents in China*. Research on Aging 22(1):43-65..
- Chiesi A. (1998) *La specificità della terziarizzazione in Italia. Un'analisi delle differenze territoriali della struttura occupazionale*, "Quaderni di Sociologia", n. 17, pp. 41-64.
- Cinnamon, R., & Rich, Y. (2002). *Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict*. Sex Roles, 47, 531-541
- Clark, R.L.; Johnson, T. and Archibald, A.A. (1980) *Allocation of Time Resources by Married Couples Approaching Retirement*. Social Security Bulletin. 43,4: 3-16.
- Coile, C.C. (2004), *Retirement Incentives and Couples' Retirement Decisions*, in Topics in Economic Analysis & Policy, 4, 1.
- Conen, W. (2013). *Older workers: The view of Dutch employers in a European perspective*. Doctoral dissertation, Utrecht University & Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Conen, W., K. Henkens & J. Schippers (2012), *Employers' attitudes and actions towards the extension of working lives in Europe*, International Journal of Manpower, 33(6), 648-666.
- Contini B. Trivellato U. (2005) *Eppur si muove Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano* Bologna. Il Mulino
- Contini B., Fornero E. (2002), (a cura di), *Scelte lavorative e di pensionamento degli anziani in Italia*, Rapporto per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, LABORatorio R. Revelli - CeRP - R&P, Torino.
- Corsi M., D'ippoliti C. (2009), *Poor Old Grandmas? Gender and Pension Reform in Italy*, Brussels, "Economic Review Cahiers Economiques De Bruxelles", 52, 1, pp. 35-56.
- Corsi M., Samek Lodovici M (2012) *Active Aging and Gender Equality Policies*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Corsi Marcella (2010), *Active Ageing and Gender Equality Policies. Report for the European Commission*, DG Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities, Brussels.
- Crespi I ; Zanier M.L., Santoni C., Fermani A., D'Ambrosi L (2015) *Family, Work and Old Women's Situation in Italy and Spain: New Gender Inequalities.* About Gender 4: 20-52.
- Crespi I. Strohmeier P. (2008) *Family, Gender and Work in Europe: Social Policies Facing Structural and Cultural Changes* Journal of Societal and Social Policy 7: 1-17.
- Crespi, I.; Zanier M.L (2015) *Condizione femminile, percorsi di vita e politiche sociali: Nuove diseguaglianze nell'età anziana.* Sociologia e Politiche Sociali 18: 103-23.

- Crompton R., Harris F. (1998) *Explaining Women's Employment Patterns: "Orientation to Work" Revisited*, "British Journal of Sociology", vol. 49, n. 1, pp. 118-49
- Crompton, R. and Lyonette, C. (2007). *Reply to Hakim*. British Journal of Sociology 58(1): 133-134
- Cutuli, G., Scherer, S. (2014), *La (non) partecipazione femminile al mercato del lavoro*, in P. Barbieri e G. Fullin (a cura di), *Lavoro, Istituzioni, Diseguaglianze*. Sociologia comparata del mercato del lavoro, Bologna: Il Mulino
- Da Roit B.Sabatinelli S. (2005) *Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato Stato e mercato* No. 74 (2) (agosto 2005), pp. 267-290
- Dahl, S-A.; Anti, O. and Vaage, K. (2003) *Gender Differences in Early Retirement Behaviour*. European Sociological Review, 19, 2: 179-198.
- Dalla Zuanna G., Micheli GA.; (2004) *Strong family and low fertility: a paradox?: new perspectives in interpreting contemporary family and reproductive behaviour* Springer Science & Business Media, Vol. 14
- Davey A, Femia EE, Shea DG, Zarit SH, Sundström G, Berg S, et al. (1999) *How much do families help? A cross-national comparison*. Journal of Aging and Health. 11:199–221.
- De Cecco A. (1972) *Un'interpretazione ricardiana della dinamica della forza lavoro in Italia nel decennio 1959-1969*, in Note Economiche
- De Luigi N. Rizza R. Santangelo F. (2016) *Il traguardo è lontano e l'arrivo in salita: donne e pensioni in Italia*, «STATO E MERCATO»
- De Preter H., Van Looy D., Mortelmans D (2013) *Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis*. J Aging Studies Dec;27(4):299-307
- De Rosa E., Tibaldi M. (2015) *Partecipazione al lavoro, invecchiamento attivo e transizione verso la pensione* Rivista osservatorio Isfol
- Del Boca D. e Locatelli M. (2006) *The determinants of motherhood and work status: a Survey*, Child w.p.15.
- Del Boca D., Pasqua S. e Pronzato C. (2007). *The Impact of Institutions on Motherhood and Work*, WP Child n.06/200
- Del Boca D., Saraceno C. (2005) *Le donne in Italia tra famiglia e lavoro*, in *Economia & Lavoro*, 1, pp. 125-139
- Del Boca D., Sauer R. M. (2009) *Life cycle employment and fertility across institutional environments* European Economic Review, Elsevier, vol. 53(3), pages 274-292
- Denaeghel, K., Mortelmans, D., Borghgraef, A. (2011), *Spousal Influence on the Retirement Decisions of Single-Earner and Dual-Earner Couples*, in *Advances in Life Course Research*, 16, 3, pp. 112-123.
- Dentinger E, Clarkberg M.(2002) *Informal Caregiving and Retirement Timing among Men and Women*. Journal of Family Issues;23(7):857–79.

- Denton, F.T., Spencer, B.G. (2009), *What Is Retirement? A Review and Assessment of Alternative Concepts and Measures*, in *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 28, 1, 63-76.
- Diamond, P. (2005) *Risk Sharing and the Welfare State*. Conference in Tribute to Jean-Jaques Laffont, Toulouse Roundtables on Economic Policy, July 1, Toulouse.
- DiPrete, T.A. e McManus, P.A. (2000). *Family Change, Employment Transitions, and the Welfare State: Household Income Dynamics in the United States and Germany*, *American Sociological Review*, 65, 343-370.
- D'Ippoliti C. (2011) "*Adeguatezza e modernità nel rapporto tra donne e pensioni*," *Economia & lavoro*, Carocci editore, issue 3, pages 105-105.
- Doeringer, Peter, and Piore, Michael J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass: D.C. Heath.
- Dorn, D. and A. Sousa-Poza (2005): "*The Determinants of Early Retirement in Switzerland*", *Swiss Journal of Economics and Statistics* 141(2): 247-283.
- Dorn, D. and A. Sousa-Poza (2010). "*'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: An international analysis*", *Applied Economics*, 42:4,427-438.
- Drobnic, S. (2002) *Retirement timing in Germany: The impact of household characteristics*. *International Journal of Sociology*. 32: 75-102.
- Duncan, G.T. e Hoffman, S.D. (1985). *A Reconsideration of the Economic Consequences of Marital Dissolution*, *Demography*, 22, 485-497.
- Durkheim E.(1993), *The Division of Labor in Society*, Free Press, New York,
- Duval, R. (2003) *The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes*
- Dwyer, D.S., and O.S. Mitchell (1999). *Health Shocks as Determinants of Retirement: Are Self-Rated Measures Endogenous?*, *Journal of Health Economics*, 18:173-193
- Ebbinghaus B. (2015) *The Privatization and Marketization of Pensions in Europe: A Double Transformation Facing the Crisis*. *European Policy Analysis* 1: 56-73.
- Ebbinghaus, B. (2006) *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*. New York: Oxford University Press.
- Ebbinghaus, B.; Hofacker D. (2013) *Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors*. *Comparative Population Studies* Vol 38, No 4
- Ekerdt, D.J. (2000). *Retirement*. In M.D. Mezey, M.M. Bottrell, B.J. Berkman, C.M. Callahan, T.T. Fulmer, E.L. Mitty, G.J. Paveza, E.L. Seigler, and N.E. Strumpf (Eds), *The Encyclopedia of Elder Care: The Comprehensive Resource on Geriatric and Social Care* (pp. 569-574). New York: Springer.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (2009) *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.

- Ettner S. (1995) *The impact of "parent care" on female labor supply decisions* Demography, vol. 32, issue 1, pages 63-80
- Ettner S. (1996) *New evidence on the relationship between income and health* Journal of Health Economics, vol. 15, issue 1, pages 67-85
- European Commission, *Joint report on pensions*, (2019 Occasional paper, 71).
- Evertsson, M. e Neramo, M. (2007). *Changing Resources and the Division of Housework: A Longitudinal Study of Swedish Couples*, European Sociological Review, 23, 455-470.
- Fargion V (1997) *Geografia della cittadinanza sociale in Italia: regioni e politiche assistenziali dagli anni settanta agli anni novanta* Bologna: Il Mulino, 1997, Studi e ricerche, 400
- Feldman, D. C. (1994). *The decision to retire early: A review and conceptualization*. Academy of Management Review, 19, 285–311. DOI: 10.5465/AMR.1994.9410210751.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). *A three-phase model of retirement decision making*. American Psychologist, 66(3), 193–203. DOI: 10.1037/a0022153.
- Ferrera M.,(1996) *"Il modello sud-europeo di welfare state"*, in Rivista Italiana di Scienza Politica, n. 1, pp. 67-101
- Ferrera, M. (1998) *The Four Social Europes: Between Universalism and Selectivity*. In: Rhodes, M. and Mény, Y. *The Future of the Welfare State*. London: Macmillan Press.
- Ferrera, M. (2012) *Le politiche sociali* Bologna Il Mulino
- Fischer, J. and Sousa, A. (2006) *The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe*. Universität St. Gallen Working Paper 2006-08.
- Focarelli D, Zanghieri P. (2005) *Labour Force Participation of Older Workers in Italy: Trends, Causes and Policy Issues* The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice, vol. 30, issue 4, pages 711-723
- Fouarge, D., Manzoni, A., Muffels, R. e Luijkx, R. (2010). *Childbirth and Cohort Effects on Mothers' Labour Supply: A Comparative Study Using Life History Data for Germany, the Netherlands and Great Britain*, Work, Employment & Society, 24, 487-507.
- Fronstin, P. (1999). *Retirement patterns and employee benefits: Do benefits matter?* The Gerontologist, 39(1), 37-47.
- Fullin G. (2004) *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- Furnari M., Pugliese E., Mottura G. (1975) *Occupazione femminile e mercato del lavoro*, in Inchiesta, n. 18, 1975
- Gallino L. (2002), *Globalizzazione e disuguaglianze*, Laterza, Roma-Bari.
- Ginn J. (2003) *"Parenthood, Partnership Status and Pensions: Cohort Differences among Women."* Sociology 37: 493–510
- Ginn J. (2003) *Gender, Pensions and the Life Course: How Pensions Need to Adapt to Changing Family Forms*. Bristol: The Policy Press.

- Ginn, J. (2003) *Retirement timing: An international comparison of gendered priorities*. 4th International Research Conference on Social Security, Antwerp, 5-7.
- Ginn, J. ; Street, D. and Arber, S. (2001) *Women, Work and Pensions*. Ballmoor: Open University Press.
- Golini A., Rosina A. (2011). *Il secolo degli anziani. Come cambierà l'Italia*. Il Mulino
- Golini, A., Basso, S., Reynaud, C. (2002), *L'invecchiamento della popolazione negli ultimi 20 anni e nei prossimi 20*, in *Giornale di Gerontologia*, 50, pp. 177-180.
- Gornik, J. and Jacobs, J. (1998) *Gender, the welfare state and public employment: a comparative study of seven industrialized countries*. *American Sociological Review*, 63:688-710.
- Greenhaus J.; Beutell N. (1985) *Sources of conflict between work and family roles*. *The Academy of Management Review* Vol. 10, No. 1, pp. 76-88
- Gruber, J. and Wise, D. (2004) *Social Security Programs and Retirement around the World. Micro-Estimation*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gruber, J. and Wise, D. (2007) *Introduction in Social Security Programs and Retirement Around the World*. In: Gruber, J. and Wise. London: The University of Chicago Press.
- Grunow D., Schulz F. Blossfeld HS (2012) *What determines change in the division of housework over the course of marriage?* *International Sociology*
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). *Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126
- Gupta, S. (1999). *The Effects of Transitions in Marital Status on Men's Performance of Housework*, *Journal of Marriage and Family*, 61, 700-711.
- Gustman, A. L. and Steinmeier, L. (2000) *Retirement in Dual-Career Families: A Structural Model*. *Journal of Labor Economics*, Vol 18, n° 3: 503-545.
- Gustman, A. L. and Steinmeier, L. (2004) *Personal Accounts and Family Retirement*. Michigan Retirement Research Center Working Paper 067.
- Gustman, A. L. and Steinmeier, L. (2004) *Social Security, Pensions and retirement Behaviour within the Family*. *Journal of Applied Econometrics*. Vol 19: 723-737.
- Gustman, A.L., Steinmeier, T.L. (1994), *Retirement in a Family Context: A Structural Model for Husbands and Wives*, in NBER Working Paper, 4629..
- Hakim C. (1991), *Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work*
- Hakim C. (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press,
- Hanisch, K. A. (1994). *Reasons people retire and their relation to attitudinal and behavioral correlates in retirement*. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 1-16.
- Han, S. and Moen, P. (1999) *Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement*. *American Journal of Sociology*, 105, 1: 191-236.

- Heinz W. R. (1996), *Status passages as micro-macro linkages in life-course research*, in Weymann A., Heinz W. R., Alheit P., *Society and biography: Interrelationships between social structure, institutions, and the life course*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim
- Heinz W.R. (2003), *Combining methods in life-course research: a mixed blessing?*, in Heinz W. R, Marshall V. W. (a cura di), *Social dynamics of the life course. Transitions, institutions and interrelations*, Aldine de Gruyter, New York
- Heitmueller A, Michaud P. (2006) "*Informal Care and Employment in England: Evidence from the British Household Panel Survey*," IZA Discussion Papers 2010, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Hemerijck, A. (2002) *The Self-Transformation of the European Social Model(s)*, in: G. Esping-Andersen (ed.) *Why We Need a New Welfare State*, Oxford University Press, Oxford.
- Henretta, J. and O'Rand, A. (1983) *Joint Retirement in the Dual Worker Family*. *Social Forces*, 62, 2: 504-519.
- Henretta, J.; O'Rand, A. and Chan, C. (1993) *Joint Role Investments and Synchronization of Retirement: A Sequential Approach to Couples' Retirement Timing*. *Social Forces*, 71, 4: 981-1000.
- Ho, J.-H., Raymo, J.M. (2009), *Expectations and Realization of Joint Retirement Among Dual-Worker Couples*, in *Research on Aging*, 31, 2, pp. 153-179.
- Hobsbawm E. (2000) *Gente non comune. Storie di uomini ai margini della Storia* Collana Storica, Rizzoli, Milano
- Hochman O Lewin-EpsteinN. (2013) *Determinants of early retirement preferences in Europe: the role of grandparenthood*. *International Journal of Comparative Sociology*, 54, 1, 29-47.
- Hofäcker, D. (2014) *In Line or at Odds with Active Aging Policies? Exploring Patterns of Retirement Preferences in Europe*. *Aging and Society* 35 : 1-28
- Hofäcker, D., Hess, M., Naumann, E. (2015), *Changing Retirement Transitions in Times of Paradigmatic Political Change: Toward Growing Inequalities*, in C. Torp (a cura di), *Challenges of Aging: Pensions, Retirement and Generational Justice*, London: Palgrave Macmillan UK, pp. 205-226.
- Hofäcker, D Schröder H, Li H, Flynn M (2016). *Trends and determinants of work-retirement transitions under changing institutional conditions: Germany, England and Japan compared* *Journal of Social Policy* Vol. 45
- Honig, M. (1998). *Married Women's Retirement Expectations: Do Pensions and Social Security Matter?* *The American Economic Review*, Vol. 88, No.2.
- Hospido, L., Zamarro, G. (2014), *Retirement Patterns of Couples in Europe*, in *IZA Journal of European Labor Studies*, 3, 1), pp. 1-18.
- Hurd M., McGarry K. (1993) *The Relationship Between Job Characteristics and Retirement* NBER Working Paper No. 4558
- Hurd, M. (1988) *The Joint Retirement Decision of Husbands and Wives*, NBER Working Papers 2803, National Bureau of Economic Research, Inc.

- Hurd, M. (1990). *Research on the Elderly: Economics Status, Retirement, and Consumption and Saving*. Journal of Economic Literatur, 18: 565-637.
- Isfol, *Il prolungamento della vita lavorativa*, Roma, Isfol, (2012) Occasional paper, 8
- Isfol, *Rilevazione delle buone pratiche realizzate da imprese private per fronteggiare il problema dell'invecchiamento della forza lavoro*. Primi risultati, Roma, 2014.
- Istat, *Conclusione dell'attività lavorativa e transizione verso la pensione* (2013) Statistical report. www.istat.it/it/archivio/107416
- Istat, *Trattamenti pensionistici e beneficiari: un'analisi di genere* (2012) 2014b.
- Jefferson, T. (2009), *Women and Retirement Pensions: A Research Review*, in *Feminist Economics*, 15, 4, pp. 115-145.
- Jessoula M. (2009) *La politica pensionistica*, Bologna, Il Mulino. Jessoula M. (2013) *La politica pensionistica*, in Ferrera M. (eds) *Le politiche sociali l'Italia in prospettiva comparata*, Bologna, Il Mulino Bologna
- Jessoula, M., Hinrichs K. (2012), *Labour Market Flexibility and Pension Reforms: Flexible Today, Secure Tomorrow?*, Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Kieran, P. (2001). "Early retirement trends." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XIE). September 2001 online edition.
- Kieran, P.(2001). "Early retirement trends." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada
- Knudsen, K. and Waerness, K. (2001) 'National Context, Individual Characteristics and Attitudes on Mothers' Employment: a Comparative Analysis of Great Britain, Sweden and Norway', *Acta Sociologica* 44(1): 67-79
- Kohli, M, Rein M. Guillemard AM (1991) *Time for retirement*, Cambridge, New York Univeirsty press
- Kohli, M. (1986a) *Social organisation and subjective construction of the life course*. In A. B. Sorensen, F.E. Weinert, L.R. Sherrod. *Human development and the life course: Multidisciplinary perspectives*. Hillsdale N.J.: Erlbaum.
- Kohli, M. (1986b). *The world we forgot: An historical review of the life course*. In V.W. Marshall. *Later life: The social psychology of aging*. Beverly Hills: Sage.
- Kolberg, J., E. & Hagen, K. (1992). *The Rise of Disemployment*. In J.E. Kolberg. *Between Work and Social Citizenship*. New York: M.E. Sharpe Inc.
- Kolland, F. (1988) *Nach dem Arbeitsleben Konzentration auf die Familie?* In *Arbeit - Freizeit - Lebenszeit. Neue Übergänge im Lebenszyklus*. L. Rosenmayr and F. Kolland (eds.). Westdeutscher Verlag
- Kunzler J. (2002) *Paths towards a Modernization of Gender Relations, Policies, and Family Building*, in F.-X. Kaufmann, A. Kuijsten, H.-J. Schulze, K. P. Strohmeier (eds.), *Family Life and Family Policies in Europe*, vol. 2, Oxford University Press, Oxford
- Leombruni R.; Villosio C. (2006) *Employability of older workers in Italy and Europe* R&P Ricerche e Progetti

- Lesthaeghe, R. and van de Kaa, D. J. (1986). *Twee Demografische Transitie's?* (Two Demographic transitions?). Pp. 9-24 in: D. J. van de Kaa and R. Lesthaeghe (eds.), *Bevolking: Groei en Krimp* (Population: Growth and Decline), Deventer, Van Loghum Slaterus
- Lewis J., Ostner I. (1995) *Gender and the Evolution of European Social Policies*, in S. Leibfried, P. Pierson, *European Social Policies*, Brookings Institution, Washington
- Lewis, S. (1992) *Introduction: Dual-Earner Families in Context*. In: Lewis, S.; Israeli, D. and Hootsmans, H., *Dual Earner Families*. International Perspectives London: Sage.
- Li Ranzi T, d'Errico A, Costa G. (2013) *Association between chronic morbidity and early retirement in Italy*. *Int Arch Occup Environ Health*; 86(3): 295-303 (IF 1,889)
- Lorber J. (1995) *L'invenzione dei sessi*, Il saggiatore, Milano
- Lu, L., Cooper, C. L., Kao, S. F., & Zhou, Y. (2011). *Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan* *International Journal of Stress Management* 2008, Vol. 15, No. 1, 1-21
- Luckaus, L. (1997) *Equal pension rights for men and women: a realistic perspective*, *Journal of European Social Policy*.
- Lundberg, S. (1999) *Family Bargaining and Retirement Behavior*. In: Aaron, H.(ed), *Behavioral Dimensions of Retirement Economics*. New York: Russell Sage Foundation.
- Lundberg, S. e Pollak, R. (2007). *The American Family and Family Economics*, *Journal of Economic Perspectives*, XXI, 3-26.
- Mahne, K., & Motel-Klingebiel, A. (2010). *Familiale Generationenbeziehungen*. In A. Motel-Klingebiel, S. Wurm & C. Tesch-Römer (Eds.), *Altern im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS)* (pp. 188-214). Stuttgart: Kohlhammer.
- Malpede C. Villosio C. (2009) *Dal lavoro al pensionamento. Più a lungo al lavoro e più attivi in pensione* *Economia e Ricerche*, Franco Angeli.
- Marcuzzo M. C., Rossi-Doria A. (1988), *La ricerca delle donne. Studi femministi in Italia*, Rosenberg & Sellier, Torino
- Martin S.J., Labeaga Azcona M., Martinez-Granado M. (1999) *Health status and retirement decisions for older European couples* DE - Working Papers. Economics. WE
- Mastrogiacomo, M.; Alessie, R. and Lindeboom, M. (2004) *Retirement behaviour of Dutch elderly households*. *Journal of Applied Econometrics*. 19: 777-793
- Matthews, R.A., Fisher, G.G. (2012) *Family, Work, and the Retirement Process: A Review and New*, *The Oxford Handbook of Retirement*, 354.
- Mayer, K.U. e Muller, W. (1986). *The State and the Structure of the Life Course*. In A.B. Sorensen, F.E. Weinert, L. Sherrod. *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives*. Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Mayer, K.U. e Schoepflin, U. (1989). *The State and the Life Course*. *Annual Review of Sociology*, Vol 15, pp. 187-209.

- Mayer KU, Tuma NB. (1990) *Life course research and event history analysis: An overview*. In *Event History Analysis in Life Course Research*, ed. KU Mayer, NB Tuma, pp. 3-20. Madison, WI: Univ. Wisc. Press
- McDonald, L. (2006). *Gender and Family-Major dimensions of Retirement research*. In: Stone, L.(ed), *New Frontiers on Research on Retirement*. Ottawa: Statistics Canada
- McRae, S. 2003 *Constraints and Choices in Mothers' Employment Careers*, *British Journal of Sociology* 53(3): 317–38.
- Meghir C. Whitehouse E. (1997) *Labour market transitions and retirement of men in the UK* *Journal of Econometrics*, 1997, vol. 79, issue 2, 327-35
- Mincer, J. (1993). *Studies of Human Capital*. Cambridge, UK: Edward Elgar.
- Mingione E. (1997) *Gli squilibri di genere nella divisione del lavoro*, in Bimbi F., Del Re A. (a cura di), *Genere e democrazia*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1997
- Mingione E. (1997) *Informale, transizione post-fordista e regolazione del lavoro* in *L'Assistenza Sociale*, N.3, luglio-settembre 1997, pp.35-55.
- Mingione E. (1998) *La questione della compatibilità sociale delle trasformazioni occupazionali* in Salvatori F. (a cura di) *L'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati*, Roma: Ediesse, 1998, pp.31- 36.
- Mingione E. Pugliese E. (2004) *La condizione anziana e la questione dell'invecchiamento attivo* in Pugliese E. (a cura di), *Lo stato sociale in Italia* pp.225-254
- Miniaci, R. (1998) *Microeconomic Analysis of the Retirement Decision*: OECD Economics Department Working Papers. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development,
- Mueller, R.E. (2005) *The Effect of Marital Dissolution on the Labour Supply of Males and Females: Evidence from Canada*, *The Journal of Socio-Economics*, 34, 787-809.
- Naegele G., Barkholdt C., de Vroom B. Andersen J. C., Krämer K. (2003), *A new organization of time over working life*, Eurofound
- Natali, D. (2015), *Two Decades of Pension Reforms in Italy*, in U. Ascoli e E. Pavolini (a cura di), *The Italian Welfare State*, Bristol: Policy Press.
- Natali, D., Stamati, F. (2013), *Reforming Pensions in Europe: A Comparative Country Analysis*, EUI Working Paper series, 8, 13, Brussels, pp. 1-50.
- Niederfranke A. (1991) *Education for the Elderly: New Directions in a Changing Europe* *International Review of Education / Internationale Zeitschrift für Erziehungswissenschaft / Revue Internationale de l'Education* Vol. 38, No. 4,
- Niederfranke, A. (1989). *Bewältigung der vorzeitigen Berufsaufgabe bei Männern* [Men's adaptation to early retirement]. *Zeitschrift für Gerontologie*, 22, 143–150.
- Niederfranke, A. (1991). *Lebensentwürfe von Frauen beim Übergang in den Ruhestand* [Life designs of retiring women]. In C. Gather, U. Gerhard, K. Prinz, & M. Veil (Eds.), *Frauen—Alterssicherung* [Women—old age security] (pp. 279–291). Berlin: Sigma.

- Numhauser Henning A. (2014) *The EU Ban on Age-Discrimination and Older Workers: Potentials and Pitfalls*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 29, No. 4, pp. 391-414, 2013.
- O' Connor J. S. (1996) *From Women in the Welfare State to Gendering Welfare State Regimes*, "Special Issue of Current Sociology", vol. 44, n. 2. 1996
- OECD *Closing the Gender Gap. Act Now*. Paris: OECD Publishing, 2012.
- OECD *Women and Pensions*. Paris: OECD Publishing, 2013.
- Olivelli P. (2008), *Donne e previdenza*, in RDSS, p. 367.
- Ongaro F., Mazzucco S., Gallucci M.,Violo A., (2006) *Determinanti dell'ingresso dell'anziano in istituto nei primi anni duemila. Il caso di Treviso*. Fascicolo 2, Il Mulino, Bologna
- Orloff A-S. (1993) *Gender and social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states*; American Sociological Review, Vol. 58, No. 3, pp. 303-328
- Orloff A. S., (1996) "Gender in welfare state", in Annual Review of Sociology, V, 22, pp 51-78
- Padoa Schioppa F. (1977) *La forza lavoro femminile*, Il Mulino, Bologna
- Parsons T., Bales R. F. (1974) *Famiglia e socializzazione*, Mondadori, Milano,
- Pavalko EK, Artis JE. (1997) *Women's Caregiving and Paid Work: Causal Relationships in Midlife*. Journals of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences. ;52(4):S170-79.
- Pavolini, E. (2011), "*Welfare e dualizzazione dei diritti sociali*", in: Ascoli (a cura di), *Il Welfare in Italia*, Bologna, Il Mulino, pp. 257-281.
- Pavolini, E. (2011), "*Welfare e dualizzazione dei diritti sociali*", in: Ascoli (a cura di), *Il Welfare in Italia*, Bologna, Il Mulino, pp. 257-281.
- Piazza M. (2006) *Le signorine di settant'anni* Storia delle donne, 2, pp. 45-60 ISSN 1826-7505, © 2006 Firenze University Press
- Pienta Amy M. (2003) *Partners in Marriage: An Analysis of Husbands' and Wives' Retirement Behavior*. The Journal of Applied Gerontology.;22(3):340-58.
- Pienta, A.M. and Hayward, M.D. (2002) *Who expects to continue working after age 62 The retirement plans of couples*. Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 57, 4: 199-208.
- Pissarides, C., Garibaldi, P., Olivetti, C., Petrongolo, B., Wasmer, E. (2005), *Women in the Labor Force: How Well is Europe Doing?*, Oxford: OxfordUniversity Press.
- Piva P. (1994) *Il lavoro sessuato. Donne e uomini nelle organizzazioni*, Anabasi, Milano.
- Pizzuti, F.R. (2013) *L'evoluzione del sistema pensionistico italiano e i rapporti intergenerazionali*, in Economia e società regionale, 3, pp. 59-73.
- Plantenga, J., Remery, C. (2005) *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*, European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

- Pollak, R. (1985) *A Transaction Cost Approach to Families and Households*, Journal of Economic Literature, V, 581-608.
- Pollmann-Schult, M. (2010) *Marriage and Earnings: Why Do Married Men Earn More Than Single Men?*, European Sociological Review, 27, 147-163.
- Pozzeben, S. and Mitchell, O. (1989). Married women's retirement behaviour. Journal of Population Economics 2:39-53
- Pugliese E. (2011). *La terza età. Anziani e società in Italia*. Bologna: il Mulino.
- Radl, J. (2013a), *Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement*, in European Sociological Review, 29, 3, pp. 654-668.
- Radl, J. (2013b), *Why Do Women in Spain Retire Later than Men?*, In Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 142, pp. 109-122.
- Solem PE, Syse A, Furunes T, Mykletun RJ, De Lange A, Schaufeli W, Ilmarinen J. (2014) *To leave or not to leave: retirement intentions and retirement behaviour*. Ageing Soc. 2014
- Radl, J., Himmelreicher, R.K. (2015), *The Influence of Marital Status and Spousal Employment on Retirement Behavior in Germany and Spain*, in Research on Aging, 37, 4, pp. 361-387
- Raitano M., (2011) *Carriere fragili e pensioni attese: quali correttivi al sistema contributivo?* «la Rivista delle Politiche Sociali», n. 3, pp. 99-130.
- Raitano M., (2012a), *Regole pensionistiche, incentivi al ritiro e occupazione degli anziani*, in Treu T. (a cura di), *L'importanza di essere vecchi. Politiche attive per la terza età*, il Mulino, Bologna.
- Raitano M., (2012b), *I primi anni di carriera: lavoro atipico, povero e bassa accumulazione contributiva. L'evidenza di un panel di lavoratori italiani*, «la Rivista delle Politiche Sociali», n. 2, pp. 97-124.
- Reyneri E. (1996) *Sociologia del mercato del lavoro* Bologna. Il mulino.
- Reyneri E. (2005) *La nuova partecipazione al lavoro delle donne*, in Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- Reyneri E. (2007) *Lavoro e lavori nel contesto italiano* in A. Perulli (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Halley, Matelica.
- Reyneri E., (2009) *Occupazione, lavoro e disuguaglianze sociali nella società dei servizi* in Sciolla L., *Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni sessanta a oggi*, Editori Laterza.
- Reyneri E., Pintaldi F. (2013) *Dieci domande sul mercato del lavoro del lavoro in crisi*, Il Mulino, Bologna.
- Rizza R.; De Luigi N., *La vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro italiano: dinamiche e persistenze*, «SOCIOLOGIA DEL LAVORO», 2011, 124, pp. 117 - 147
- Rosci E. (2007) *Mamme Acrobate* Rizzoli Libri
- Sainsbury D., (1994) *Gendering welfare states*, Sage, London,

- Samek Lodovici M. (2001) *Italy*, in G. Esping-Andersen, M. Regini (eds.), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford University Press, Oxford
- Samek Lodovici M.; Semenza R. Torchio N. (2007) *Le riforme recenti dei mercati del lavoro europei. Uno sguardo d'insieme*. La rivista di politiche sociali n.2
- Sapir A.; (2005) *Globalisation and the reform of European social models*. *Journal of Common Market Studies* Volume 44, Issue 2 Pages 369–390
- Saraceno, C. (2003) *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Bologna: Il Mulino.
- Saraceno, C., Keck, W. (2010), *Can We Identify Intergenerational Policy Regimes in Europe?* in *European Societies*, 12, 5, pp. 675-696.
- Saraceno, C., Naldini, M. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro: Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna: Il Mulino.
- Sarasa, S.Mestres J (2015) *Women's Employment and the Adult Caring Burden.*" Demosoc Working Paper No. 7, Department of Political & Social Sciences, Universitat Pompeu Fabra, Ramon Trias Fargas, Barcelona, 2005.
- Scherer, S. e Reyneri, E. (2008) *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, in «Stato e mercato», n. 84, pp. 183-213
- Schuring, M., Burdorf, L., Kunst, A., Mackenbach, J. (2007) *The effects of ill health on entering and maintaining paid employment: evidence in European countries*. *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 61(7), pp. 597-604.
- Scisci A. (1999) *La donna tra famiglia e lavoro: il caso italiano* in *Studi di Sociologia*, , XXXVII, 2, pp. 235-253
- Scisci A., Vinci M., (2002) *Differenze di genere, famiglia, lavoro: il ruolo femminile nella ricomposizione dei tempi di vita*, Carocci, Roma
- Sgritta S.G. (2005) *La città presente. Povertà esclusione disagio solidarietà e politiche sociali*. Rapporto su Roma. Caritas di Roma. Franco Angeli
- Smith, D.B., Moen, P. (2004), *Retirement Satisfaction for Retirees and Their Spouses Do Gender and the Retirement Decision-Making Process Matter?* in *Journal of Family Issues*, 25, 2, pp. 262-285.
- Semenza R. (2004) *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze e responsabilità delle imprese*, Carocci, Roma
- Shultz K.,Morton K. Weckerle J.a (1998) *The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Retirement* *Journal of Vocational Behavior* Volume 53, Issue 1, August 1998, Pages 45–57
- Signorelli A, (2004) *L'altra faccia della medaglia. Il punto di vista dei lavoratori su part-time e flessibilità*. Collana di Sociologia Franco Angeli
- Signorelli A., De Vita L., Santomieri K. (2010). *L'evoluzione del part-time tra mercato e conciliazione*. *Sociologia del Lavoro*, n119

- Solera C. (2005) *Women's Employment over the Life Course: Changes across Cohorts in Italy and Great Britain*, tesi di dottorato, IUE, Fiesole,
- Solera C., (2006) *Donne dentro e fuori il mercato del lavoro: cambiamenti tra coorti in Italia*, in *Economia & Lavoro*, XL, 1, pp. 35-55
- Squarcio, C., Tuzi, D. (2002) *La decisione di pensionamento in Italia*. *Rivista economica del Mezzogiorno*, Vol. 16(4), pp. 785-808.
- Struffolino E., Zaccaria D. (2016), *Early retirement in Italy in a life-course perspective: Do preferences matter?* LIVES Working Paper 2016/50, doi:10.12682/lives.2296-1658.2016.50
- Szinovacz, M. (2002) *Couple Retirement Patterns and Retirement Age. A Comparison of Austria and the United States*. *Internacional Journal of Sociology*, 32, 2, 30-54.
- Szinovacz, M. (2003) *Contexts and Pathways: Retirement as Institution, Process, and Experience*. In Adams, G.A. and Beehr, T.A. (eds), *Retirement. Reasons, Processes and Results*, pp. 159-187. New York: Springer.
- Szinovacz, M. ; Ekerdt, D.J. and Vinick, B.H. (1992) *Families and retirement: Conceptual and Methodological Issues*. In: Szinovacz, M.; Ekerdt, D.J. and Vinick, B.H, *Families and Retirement*, Newbury Park: Sage.
- Szinovacz, M. and Davey, A. (2005) *Retirement and Marital Decision Making: Effects on Retirement Satisfaction*. *Journal of Marriage and Family*, 67, 387-398.
- Szinovacz, M. and De Viney, S. (2000) *Marital Characteristics and Retirement Decisions*. *Research on Aging*, 22, 5, 470-498.
- Szinovacz, M. and Harpster, P. (1993) *Employment Status, Gender Role Attitudes, and Marital Dependence in Later Life*. *Journal of Marriage and the Family*, 55, 927-940.
- Szinovacz, M. and Harpster, P. (1993) *Employment Status, Gender Role Attitudes, and Marital Dependence in Later Life*. *Journal of Marriage and the Family*, 55, 927-940.
- Talaga, J. e Beehr T.A (1995). *Are there gender differences in predicting the decision to retire?* *Journal of Applied Psychology* 80,16-28.
- Therborn G. (2007) *Is there a future for the family?* Volume 14, Issue 1 March–May 2007 Pages 41–46
- Taylor, M.A. & Shore, L.M. (1995). Predictors of planned retirement age: Personal, Psychological and organizational factors. *Psychology and Aging*, 10(1), 76-83.
- Thurow L. C., *Alle origini dell'inuguaglianza, Vita e Pensiero*, Milano, (1982) (ed. or. *Generative inequality. Mechanisms of distribution in the U.S. Economy*, Basic Books, New York, 1975)
- Thurow L (1975)., *Generating inequality*, New York, Mac Millan Press.
- Tramma S. (200) *Continuità e discontinuità tra vita ed educazione degli adulti e degli anziani*. In Demetrio, Alberici.
- Treas J., Widmer. D. (2000) *Married Women's Employment over the Life Course: Attitudes in Cross-National Perspective*, "Social Forces", vol. 78, n. 4, pp. 1409-36

- Trifiletti R. (1999) *Southern European Welfare Regimes and the Worsening Position of Women* Journal of European Social Policy Vol.9 Issue 1
- Trifiletti R. (2005) *Le responsabilità familiari al crocevia fra protezione sociale, accesso al mercato del lavoro e trasformazione dei comportamenti di coppia* in La Rivista delle politiche sociali, 4, Ott-dic., pp. 339-50
- Trigilia C. (1998), *Sociologia economica. Stato, mercato e società nel capitalismo moderno*, Il Mulino, Bologna,
- Uunk, W. (2004). *The Economic Consequences of Divorce for Women in the European Union: The Impact of Welfare State Arrangements*, European Journal of Population, 20, 251-285.
- Van de Kaa, D. (2002) *The Idea of a Second Demographic Transition in Industrialized Countries*. Paper presented at the Sixth Welfare Policy Seminar of the National Institute of Population and Social Security, Tokyo, Japan, 29 January 2002
- Van der Lippe, T., Tijdens, K. e de Ruijter, E. (2004). *Outsourcing of Domestic Tasks and Time-Saving Effects*, Journal of Family Issues, 25, 216-240.
- Van Oorschot, W. J. H.& Jensen, P. H.(2009) *Early retirement differences between Denmark and the Netherlands. A cross-national comparison of push and pull factors in two small European welfare states* In Journal of Aging Studies.23,4,p. 267-278
- Vinci M. (1999) *Il lavoro femminile nella prospettiva dei gender studies*, in Studi di Sociologia, XXXVII, 2, pp. 255-270
- Walker, A., Guillemard, A.M. and Alber, J. (1993) *Older People in Europe – Social and Economic Policies*, Brussels, European Commission, DGV.
- Wang Mo (2013) *The Oxford Handbook of Retirement*. Oxford Library of Psychology
- Wang, M., & Shultz, K.S. (2010). *Employee retirement: A review and recommendations for future investigation*. Journal of Management, 36, 172- 206. York: Oxford University Press.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zhou, Y. (2000). *Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands*. Academy of Management Journal, 41, 112–113.
- Zaccaria, D. (2009) *Traiettorie dal lavoro alla pensione in Italia, Germania, Danimarca e Regno Unito*, in Stato e mercato, n. 85, pp. 63-93.
- Zamagni S. (2008) *Markets, Money and Capital: Hicksian Economics for the Twenty-First Century*, co-editor
- Zanfrini L. (2005) *La rivoluzione incompiuta: il lavoro delle donne tra retorica della*
- Zaniboni, S., Sarchielli, G., Fraccaroli, F. 2010 *How are psychosocial factors related to retirement intentions?* International Journal of Manpower, Vol. 31(3), pp. 271-285
- Zanuso L., (1988) *Gli studi sulla doppia presenza*, in Marcuzzo M.C., Rossi Doria A. (a curadi), *La ricerca delle donne*. Studi femministi in Italia, Rosenberg & Sellier, Torino.

Zimmerman L. et al. (2000) *Unanticipated Consequences: A Comparison of Expected and Actual Retirement Timing Among Older Women* *Women Aging 12* (1-2), 109-128. 2000

Zweimüller, J., Winter-Ebmer, R., Falkinger, J. (1996), *Retirement of Spouses and Social Security Reform*, in *European Economic Review*, 40, 2, pp. 449-472.