

PROPOSTA A.P.S. CREIS – Centro Ricerca Europea per l’Innovazione Sostenibile
Serenella MOLENDINI
Clo.Ge.Pe.G. (closing the gender pension gap)

SCHEDA AZIONE – AGENDA DI GENERE
Linee di investimento a valere sul POR 2021-27

Obiettivo di Policy AdP 2021-27

Obiettivo di Policy 4 – Un’Europa più sociale

Obiettivo operativo AdP 2021-27

Promuovere il miglioramento dei livelli pensionistici delle donne (un nuovo obiettivo operativo?)

Titolo Linea di intervento

Clo.Ge.Pe.G (closing the gender pension gap)

Tipologia di azioni previste nella linea di intervento

L’intervento prevede azioni per migliorare la conoscenza (in particolare) delle donne sulle ricadute che le scelte effettuate nel corso del percorso lavorativo avranno sui livelli delle loro future pensioni e fornire gli opportuni strumenti conoscitivi a supporto della determinazione di tali ricadute.

Il Progetto prende le mosse dal Progetto nazionale CLEAR (2018-2021) e l’Associazione CREIS ha partecipato, su invito del DPO alla presentazione dei risultati della ricerca.

Area di intervento/Obiettivo strategico/Obiettivo Operativo (da Matrice Agenda di Genere)

NOTA: Indicare in quale Area di Intervento della matrice dell’agenda di genere si inserisce l’azione e a quale obiettivo (strategico/operativo) risponde.

Area di Intervento: Per un lavoro di qualità

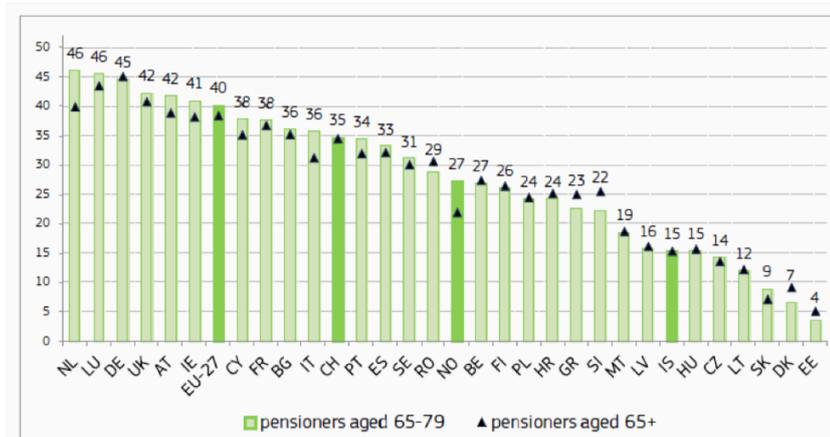
Obiettivo strategico: Riduzione dei divari di genere nei percorsi professionali, di carriera, retributivi e pensionistici

Obiettivo operativo: Promuovere azioni per il miglioramento dei livelli pensionistici delle donne e – in un’ottica di medio periodo – del restringimento del divario pensionistico di genere

Descrizione della Linea di Intervento e delle Azioni previste

L'intervento è caratterizzato dall'approccio integrato tra i Dipartimenti regionali che si occupano di formazione/lavoro, sviluppo economico e welfare al fine di far crescere la consapevolezza delle donne sugli effetti a lungo termine della loro ridotta partecipazione al mercato del lavoro e sull'importanza della pianificazione del pensionamento lungo tutto l'arco della vita.

Secondo un recente rapporto della Commissione europea emerge che le pensioni maschili sono circa il 38% più alte di quelle femminili. L'Italia è al 36%.



Le cause sono note:

- minor tasso di occupazione femminile
- più part time, quindi meno ore lavorate
- meno continuità lavorativa e retributiva per le interruzioni dovute alla nascita dei figli o a dimissioni dal lavoro.
- divario salariale

Le donne, inoltre, vivono più a lungo, ma con redditi molto più bassi, quindi c'è anche un problema di povertà durante il momento più fragile della vita.

Data la forte relazione tra occupazione, salari e divario pensionistico, è importante che le donne siano rese consapevoli delle conseguenze delle loro scelte (pur condizionate) e comincino a pianificare la propria pensione all'inizio della loro attività lavorativa e durante tutta la sua durata.

Le donne, infatti, hanno scarsa informazione sul sistema pensionistico e sulla loro pensione futura.

In molte recenti ricerche è stata confermato che il gap pensionistico può essere spiegato oltre che dalla storia lavorativa delle donne, anche dalla loro minor conoscenza del sistema pensionistico e finanziario (Progetto CLEAR 2021, Klapper e Lusardi 2019, Fornero e Monticone 2011).

Negli ultimi anni il sistema pensionistico italiano è stato profondamente modificato con l'introduzione dello schema di sistema contributivo e l'età di pensionamento delle donne è inoltre aumentata a 67 anni, alla pari di quella degli uomini. In questo contesto la Commissione Europea ha incoraggiato i governi a sviluppare una comunicazione più chiara per assistere le persone nella loro pianificazione pensionistica.

Il Progetto prende le mosse dai risultati della ricerca del Progetto CLEAR del Dipartimento Pari Opportunità, realizzato con finanziamento europeo. Il progetto ha anche predisposto degli interessanti tutorial che danno informazioni su:

1. rapporto tra l'esperienza del mercato del lavoro e prospettive pensionistiche
2. funzionamento del sistema pensionistico
3. elementi di base sull'accumulazione della ricchezza e risparmi.

Il progetto regionale sulla scorta degli esiti della ricerca prevede Corsi di formazione on line (o in presenza) negli ultimi anni della scuola superiore, nelle Università, ma anche nei luoghi di lavoro, alle associazioni di categoria sulle seguenti tematiche:

1. conoscenza di base finanziaria e gestione della ricchezza pensionistica
2. Strumenti di conciliazione vita lavoro

Potrà essere somministrato all'inizio un questionario volto a misurare le conoscenze in tema pensionistico e finanziario e sul legame carriera lavorativa pensione.

Al termine della formazione verrà somministrato un secondo questionario per verificare l'impatto della formazione.

Il progetto sperimentale ha dimostrato che potenzialmente una maggiore informazione può contribuire a ridurre il gap pensionistico.

Risultati attesi:

Ci aspettiamo, dunque, che una maggiore informazione aumenti la conoscenza, inducendo le donne a compiere scelte più consapevoli: lavorare di più, ridurre le interruzioni di carriera, pianificare il risparmio.

Fabbisogno finanziario e fonti finanziarie

Fabbisogno totale per il periodo 2021-2027 € _____

FESR FSE FSC Bilancio autonomo Altri fondi vincolati

di cui già disponibili a valere sui residui del periodo 2014-2020 € _____

FESR FSE FSC Bilancio autonomo Altri fondi vincolati

Cronoprogramma di attuazione (in anni)

2021

- Programmazione degli interventi
- Formazione dei tutor
- Attivazione degli interventi con azioni di sensibilizzazione e informazione presso dirigenti scolastici, Rettori, Associazioni di Categoria, Organizzazioni Sindacali.

2022 – 2023 -2024

- Programmazione e realizzazione degli interventi

Principali indicatori di realizzazione e valori attesi nel periodo

INDICATORI DI REALIZZAZIONE

N° di progetti di informazione/formazione

VALORI ATTESI

N° 200 progetti per ogni anno di attuazione