

Sull'età pensionabile delle donne

La posizione di Corrente Rosa

Sintesi

Le pensioni contributive sono una forma di stipendio differito nel tempo; con l'innalzamento dell'età media bisogna evitare che le donne, che hanno lavorato tutta la vita ma percepiscono dei contributi limitati, si ritrovino con poche risorse.

La ragione principale per la quale le donne devono avere un periodo contributivo uguale a quello degli uomini è quindi economica, ed ha come premessa basilare l'effettivo recepimento delle normative riguardanti le pari opportunità nell'accesso al lavoro e nella progressione di carriera.

Affinché l'equiparazione dell'età pensionabile delle donne accada cioè senza tradursi in un ulteriore danno a loro carico, occorre che si definiscano e si attuino misure atte a consentire una effettiva equiparazione delle opportunità di lavoro tra donne e uomini, con conseguenti analogie retributive. Questo perché le donne, percependo in genere stipendi sensibilmente inferiori a quelli dei colleghi maschi (a parità di mansioni), se pur raggiungessero l'equiparazione dell'età contributiva, mai raggiungerebbero analoghi livelli di pensione e di conseguenza un idoneo standard di vita post lavorativa;

Pertanto bisogna, sin d'ora, rilanciare politiche favorevoli a una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro *“con un patto in base al quale al crearsi di determinate condizioni si potrà alzare l'età della pensione”*¹. Ed occorrerà vigilare e monitorare con attenzione l'effettivo recepimento di tali indirizzi nei vari ambiti lavorativi, rendendo più efficaci ed indipendenti i già esistenti organismi di parità a livello nazionale e territoriale.

¹ Ministro Sacconi “ Servizi di cura e orario di lavoro flessibile per includere le donne nel mercato del lavoro”. E' da notare che il Ministro aggiunge che nella “situazione attuale” questa non sarebbe una “soluzione equilibrata”.

Testo completo

Le pensioni contributive sono una forma di stipendio differito nel tempo. Sono state stabilite per consentire ai cittadini, al raggiungimento di un numero minimo di anni di lavoro, di godere del meritato riposo “retribuito” nel periodo della vecchiaia. Concepite in un’epoca in cui l’aspettativa di vita era molto più bassa, dovevano assicurare la sopravvivenza per un periodo assai inferiore a quanto non accada ora.

Un altro aspetto poco considerato, è il fatto che in passato buona parte degli impieghi (anche con largo impiego di donne) erano altamente usuranti, mentre oggi, con la progressiva automazione nell’industria, ciò accade in misura piuttosto circoscritta.

È da notare che già negli anni '80, in Belgio, l’età pensionabile delle donne passò da 60 a 65 anni, adducendo tra le motivazioni proprio il riconoscimento *de facto* della netta diminuzione di quei particolari lavori; e comunque per quei casi la legge aveva previsto delle eccezioni. Ed è da ricordare tra l’altro che nella stessa Italia la differenziazione dell’età pensionabile tra donne e uomini sia un fatto relativamente recente, introdotto non più di una ventina di anni or sono, a seguito di un serie di trattative sindacali che ridefinirono – a mò di “sanatoria” per le ingiustizie sino al quel momento subite – l’assetto complessivo delle tutele sul lavoro femminile (ivi compresa la legge sulla maternità).

L’innalzamento dell’età media, l’aumento del costo della vita e la difficile situazione economica in cui si trova l’Italia portano necessariamente ad alcune considerazioni sull’importanza crescente di una pensione che assicuri alle donne di poter trascorrere l’ultimo periodo della loro vita godendosi i frutti del proprio lavoro in maniera adeguata.

Se questo non dovesse accadere, le donne potrebbero ritrovarsi in un circolo vizioso in cui la vita si allunga ma le risorse diventano sempre più scarse, costringendole a dipendere dal marito o dai figli e/o nipoti. In un paese in cui la fertilità è molto bassa, quanti saranno gli anziani che i ragazzi dovranno sostenere? E questo vale per le donne che hanno avuto figli, ma le altre cosa faranno?

La ragione principale per la quale le donne devono avere un periodo contributivo uguale a quello degli uomini è quindi economica. Lo “sconto” lavorativo non è un vantaggio, ma crea solo disagi, che come già detto, andranno ad aumentare e ad accumularsi negli anni.

Le donne hanno in media uno stipendio sensibilmente inferiore a quello dei colleghi maschi e molto spesso un percorso lavorativo intermittente, a causa delle diverse necessità familiari (maternità, assistenza agli anziani, ecc.): tutto ciò fa sì che abbiano più frequentemente accesso alla pensione per raggiunta età anagrafica (ossia la pensione di anzianità) piuttosto che per raggiunto limite contributivo, con evidente detrimento del livello di pensione già descritto.

Il diritto delle donne alla parità di condizioni sul lavoro è dunque il fondamento per l’equiparazione dell’età pensionabile delle donne.

Molto spesso oggi si discute del fatto che le donne abbiano già l'opportunità di scegliere se andare in pensione a 60 o 65 anni: ma esiste veramente questa scelta? Le lavoratrici dipendenti possono davvero opporsi alla volontà di un datore di lavoro che ha fretta di chiudere il rapporto di dipendenza per migliorare il bilancio? Le libere professioniste possono davvero permettersi di interrompere il proprio lavoro ove la loro pensione fosse insufficiente a mantenersi? Questa presunta scelta sembra, nei fatti, coincidere poco con la realtà.

E' peraltro interessante analizzare il dibattito in corso sulla sentenza della Corte di Giustizia. Si applica solo ai dipendenti pubblici o a tutte le donne? Si dovrebbe pagare la multa o modificare le condizioni del diritto alla pensione? L'INPDAP è un organo professionale o legale? Perché in Italia ci si muove solo quando arrivano moniti dall'estero? Perché ci preoccupiamo così tanto di questa violazione del diritto dell'Unione Europea e non delle numerose altre violazioni?

Gli argomenti da una parte e dall'altra sono sicuramente giustificati ma se una decisione deve essere presa (e vedremo perché) che sia presa sulla base di una sentenza della Corte di Giustizia, di un reclamo di un cittadino o di una decisione della Corte Costituzionale che importanza ha per le donne che devono decidere del benessere dei loro ultimi anni? Lasciamo i dibattiti giuridici agli addetti ai lavori e concentriamoci sui nostri interessi.

Per le ragioni che abbiamo visto e per la tendenza generale all'innalzamento dell'età pensionabile nei paesi OCSE risulta difficile immaginare che la situazione in Italia possa rimanere inalterata. Ci sarà necessariamente un'equiparazione agli standard europei, quindi il vero punto da discutere sarà decidere quale ruolo dovrà avere la donna: se essere un soggetto attivo, consapevole dei propri diritti, pronta a difenderli e trattare per proporre ed ottenere quello che le è dovuto da anni; oppure se restare passiva, lamentare la situazione in cui ingiustamente si trovano le donne in Italia ed ostacolare - fin dove possibile - l'equiparazione.

Se – come si spera – decidiamo di stare nel primo campo dobbiamo definire su cosa e come vogliamo agire.

Quello che vogliono le donne è semplice: la parità nel mondo del lavoro. Questa parità richiede tuttavia un fondamentale ripensamento nell'impostazione stessa del lavoro con particolare riguardo al periodo della maternità ed a tempi di lavoro che consentano di conciliare carichi di famiglia e crescita professionale.

Come noto gli anni in cui le donne hanno più bisogno di sostegno sono quelli della maternità, ovvero grossomodo tra i 30 ed i 40 anni; questi peraltro coincidono con la fase in cui la donna è più forte dal punto di vista lavorativo e contrattuale e va costruendo la propria carriera: in questi anni infatti, sia che abbia dato priorità a studi superiori sia che abbia dato priorità al lavoro nella scelta immediatamente post scolastica, avrà comunque maturato titoli e/o esperienza sufficienti.

Le aziende conoscono bene la questione e tendono a promuovere le donne che hanno circa 30-35 anni in quando sanno che possono essere molto redditizie a costi contenuti. E' il

momento in cui la donna potrà negoziare condizioni economiche migliori ed eventuali scatti di carriera che le consentiranno in futuro maggior autonomia e benessere.

Se, proprio in quel momento e com'è naturale che sia, decide di avere dei figli, sarà forte il rischio che quella opportunità professionale non si ripresenti più poiché il carico e le responsabilità che i figli comportano saranno tali, ove non sostenuti da un adeguato sistema di servizi ed incentivi, da non consentire di conciliare serenamente ed efficacemente entrambe le cose.

In questo caso non è solo la donna a perdere un'opportunità di lavoro ma anche l'azienda che, dopo avervi investito, non riuscirà più ad impiegarla nella maniera prospettata rispetto agli obiettivi. Più in generale è una perdita economica per il Paese che da un lato ha investito in formazione e dall'altro ha bisogno di maggiori introiti contributivi derivanti da salari più alti.

Pertanto è essenziale che la maternità sia considerata come una questione riguardante l'intera società, non solo la donna. Si tratta di creare una rete di supporto attorno alla donna e di rivedere il sistema di tassazione, di distribuire il costo della maternità su tutti i lavoratori e non solo sulle donne. Dovranno essere creati incentivi – sia per i padri che per le madri – che valorizzino la maternità. La donna non deve mai essere lasciata sola nel difficile momento della scelta (lavoro/maternità) ma deve essere accompagnata dalla società e dal datore di lavoro.

Proposta e conclusione

Gli Stati Membri dell'Unione Europea hanno fissato, durante la conferenza di Lisbona del 2000, degli obiettivi che prevedono per la fine del 2010 il raggiungimento di un tasso di occupazione femminile del 60%. Sarebbe quindi proprio questo il momento ideale per rilanciare delle politiche favorevoli a una maggiore e migliore inclusione delle donne nel mercato del lavoro *“con un patto in base al quale al crearsi di determinate condizioni si potrà alzare l'età della pensione”*².

Più concretamente, tutta una serie di servizi dovranno essere erogati in modo rapido ed efficace per assecondare le coppie con figli e agevolare l'assistenza agli anziani, nella direzione della ricerca del benessere e della qualità della vita.

Dovrà essere **umentata la spesa dedicata al Welfare** fino al 2,3% del PIL. L'offerta per gli **asili nido** dovrà raggiungere almeno il 33% dei bambini. Ci dovranno essere delle **agevolazioni nelle rette** per le famiglie a basso reddito e per le madri single. Dovranno esserci delle **riduzioni fiscali** per le aziende che assumono donne, in modo da incentivarne l'ingresso (o il re-ingresso) nel mondo del lavoro. Si dovranno prevedere dei

² Ministro Sacconi “ Servizi di cura e orario di lavoro flessibile per includere le donne nel mercato del lavoro”. E' da notare che il Ministro aggiunge che nella “situazione attuale” questa non sarebbe una “soluzione equilibrata”.

voucher in busta paga per agevolare il pagamento di lavori per la cura della casa, baby-sitting, assistenza ad anziani e disabili. Dovranno essere stabiliti accordi e convenzioni e/o riduzioni fiscali con realtà produttive per facilitare le famiglie nella gestione delle case, l'assistenza alle persone, la formazione permanente, la fruizione di attività sportive e culturali; degli incentivi per la creazione di nidi aziendali, anche attraverso **incentivi alle imprese**. Dovranno essere incoraggiati i **congedi di paternità**, rendendoli non cedibili.

Dovrà essere agevolato il ricorso all'**orario flessibile** e al **part-time reversibile**. Dovrà essere organizzata una collaborazione tra aziende, comuni e regioni per potenziare la rete di servizi alla famiglia (asili nido, strutture sportive e culturali per il **dopo scuola**, servizi di cura e **sostegno per anziani** e disabili). Dovrà essere stabilita la **formazione continua** per le donne che rientrano dalla maternità e il sostegno e **incentivo all'imprenditorialità femminile** con la continua applicazione della Legge 215/ 1992. Dovrà infine prospettarsi un possibile **riscatto contributivo** degli anni destinati alle prime cure parentali, analogamente a quanto avviene per gli anni della laurea.