

Intervento di Lella Trotta segretaria confederale UIL Genova e Liguria
iniziativa P.O.UIL 8 marzo 2017 Donne e previdenza - Proposte per superare le
disparità di genere

Disparità di genere e non nel pubblico impiego

Ringrazio particolarmente Laura Pulcini per la sua bella relazione e per l'impegno, oltre che per avere proposto un tema molto sentito da tutte e da tutti.

Siamo previdenti per natura noi donne. Infatti, il tasso di natalità è ulteriormente calato e la popolazione italiana diminuisce anche per effetto del nuovo processo migratorio di italiani verso l'estero, nonostante i flussi migratori dal nord Africa. Meno figli e sempre più tardi, il primo figlio in media a 31 e mezzo. Certamente è un trend negativo iniziato una trentina d'anni fa in Liguria, incrementato dalla crisi economica, su cui in non si è voluto intervenire con meccanismi di welfare alla francese per invertire la rotta, attraverso una seria politica di assegni familiari alla copertura della domanda di asili nido e servizi.

Cresce l'età media degli italiani e cresce l'età media dei lavoratori pubblici che ormai supera i 50 anni a causa di anni di blocco del turn-over, oltre all'effetto legge Monti-Fornero che innalzato la soglia di accesso alla pensione.

Ma noi non cadiamo nella trappola della lotta tra generazioni: il sistema pensionistico utilizza gli introiti per pagare pensioni, spesa ed ammortizzatori sociali. Certo si pagano anche pensioni d'oro, vitalizi e pensioni baby dei tempi d'oro, peraltro cessate con la prima riforma Amato.

Ma l'onta delle baby pensioni non è mai stata cancellata, neppure oggi che le lavoratrici pubbliche vanno in pensione di vecchiaia un anno dopo tutte le altre donne. Ma per supposta equità, su indicazione UE, dal 2018 si innalza di un anno per tutte. Ma non è questa l'equità che volevamo e sono queste le cose che non fanno amare l'Europa. Sull'innalzamento dell'età pensionabile alle donne, il pubblico impiego ha fatto da apripista in negativo...come in altri casi.

La formula Opzione donna è onerosa, con una riduzione stimata di circa 30% per effetto del calcolo interamente contributivo per anticipo pensionistico (le nate fino a 1958), su cui Boeri ha dato numeri esorbitanti ma non plausibili e quindi pare che non sarà rinnovata. Un grave errore.

Rimarrebbe solo l'APE per anticipare l'uscita dal lavoro (di uomini e donne) ma è sistema ancor più punitivo che prevede per i "non social" il pagamento di un debito

ventennale pesante. Probabilmente sarà utilizzato maggiormente da donne che andranno ad aumentare le fila delle pensionate low-cost. Infatti già **il 63,4% delle pensioni è inferiore a 749 €**. Di queste **l'80% sono percepite da DONNE**. (dati INPS gennaio 2016)

Il divario salariale di genere è inferiore nel pubblico impiego, 5,4% a fronte di un 15,7% del privato (a seconda di chi fa i conti...varia). Le donne nella p.a. sono il 55% ma man mano che si sale ai vertici le donne diminuiscono anche nei settori del p.i. a preponderanza femminile. I ruoli apicali sono ancora "cosa loro". E la dirigenza elevata vede una bassa presenza femminile. Il tetto di cristallo non si è ancora aperto.

Sono tutti fattori che si tradurranno in trattamenti pensionistici più bassi di quelle degli uomini. Mentre 8 anni di blocco salariale stabilito per decreti vedranno pensioni più basse per tutti, ovviamente.

Ma le disparità nel rapporto di lavoro tra pubblico e privato non si fermano qui:

- al pubblico non si applica la tassazione agevolata del salario accessorio al 10%;
- welfare aziendale non esiste nella p.a., se ne parla per la prima volta nell'accordo di novembre scorso propedeutico ai rinnovi contrattuali. Il welfare aziendale è di fatto una forma di salario completamente detassata sia per l'azienda che per il lavoratore;
- pensioni integrative nel p.i. sono partite molto tardi e con differenze sostanziali nella tassazione agevolata al 15% nel privato (con altri benefit) mentre nel pubblico si va dal 23% al 41%.
- Dal 2001 è stato uniformato al privato il TFR per i nuovi assunti (prima era TFS). Ma a questi lavoratori pubblici pagano un'indebita trattenuta del 2,5%, così come coloro che optano per l'adesione al fondo integrativo. Queste decurtazioni non si applicano nel TFR del privato.

Eppure, negli anni '90 avevamo creduto nella delegificazione del rapporto di lavoro pubblico al fine di avere una tipologia unica di lavoro dipendente e qualcuno diceva per eliminare i privilegi del pubblico. In realtà si bloccano i rinnovi contrattuali con leggi o decreti, ogni governo si è esercitato fantasiosamente su come licenziare i dipendenti con provvedimenti fotocopia ed altre amenità. Su 3.200.000 circa lavoratori è stato denunciato qualche centinaio di fannulloni, ottimo alibi per far pagare alla stragrande maggioranza anche il peccato originale a tutti, con norme punitive. Per non parlare del merito...che non esiste. *Anche queste sono impari opportunità.*

Ma superare le disparità di genere significa trovare il modo di calcolare, anche ai fini pensionistici, il maggior impegno che ogni donna mette nella famiglia, nel lavoro di cura

di bambini ed anziani, nella mancata condivisione del lavoro familiare che in Italia è ancora appannaggio femminile, nei servizi e nel welfare pubblico che non copre ancora tutti i bisogni, quindi sostituito dal welfare familiare/femminile. A seconda di chi calcola... 4 ore di lavoro in più ogni giorno di lavoro per ogni donna. Se questo avesse un valore dovremmo andare in pensione tutte ben prima!

A mia nipote e a tutte le bambine di oggi e di ieri dico:

Bambine siate ribelli: sognate più in grande!