

Francesca Baiocchi

“Donne e previdenza. Proposte per superare le disparità di genere”

L'argomento trattato nel dibattito organizzato dalla UIL in occasione della giornata dell'8 marzo, merita a mio avviso, di una attenta riflessione sull'equivalenza logica tra retribuzione e previdenza, dove l'una implica l'altra e viceversa.

Partendo da tale equivalenza, otteniamo un risultato indiretto, ovvero un ulteriore elemento di contrasto alla disparità di genere.

Sappiamo tutti che tra i vari fattori che favoriscono la diversità di genere vi è quello che gli inglesi chiamano *pay gap* ovvero, la “differenza percentuale della retribuzione oraria tra uomini e donne”.

I dati pubblicati da Eurostat, sulla differenza di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici nell'Europa dei 28, da un lato mostrano la situazione Italiana collocarsi in una ottima posizione, con l'indice *pay gap* tra i più bassi d'Europa 5,5%, dall'altra indicano, un forte divario in termini di *pay gap* tra settore pubblico dove il *pay gap* è uguale al 2,9% e settore privato dove il *pay gap* è uguale al 19,0%.

Nella media europea, sempre secondo Eurostat, il *gender pay gap*, ovvero lo stipendio medio delle donne, è del 16,7% inferiore a quello degli uomini, quindi, se dovessimo trasformare in termini economici questo valore sarebbe come se le donne lavorassero gratis 59 giorni l'anno.

Non a caso, il 3 novembre è stata la data scelta dalla commissione europea per *l'equal pay day*, giorno della parità retributiva per il 2016.

Ma dato che la situazione italiana in termini di differenza retributiva è mediamente meno sfavorevole rispetto alla media europea, per il significativo peso della presenza femminile nel settore pubblico, la data di inizio dell'*equal pay day* per le donne italiane, è prossima alla metà di dicembre.

Le donne italiane, secondo un'indagine dell'OCSE, dedicano in media al lavoro "non retribuito", ovvero quello di cura della famiglia, circa cinque ore al giorno. Questo impegno per le lavoratrici, si aggiunge alle ore lavorate fuori casa.

Queste cinque ore non essendo retribuite non hanno una quantificazione pensionistica e non sono neanche sufficientemente riconosciute in termini sociali.

Questo “Tempo”, che le donne dedicano al lavoro di cura familiare, sopperisce alle carenze del welfare pubblico e determina un risparmio indiretto per le casse dello Stato.

Come ha affermato il nostro Segretario Confederale Domenico Proietti in un suo recente intervento: “Bisogna prevedere una vera e propria contribuzione per i periodi di congedo per maternità e per la cura della famiglia, poiché siamo convinti che nel nostro Paese il vero welfare è quello familiare, e come tale non si devono penalizzare lavoratrici e lavoratori che decidono di dedicare il loro tempo all'assistenza familiare”.

Occorre quindi recuperare un sano pragmatismo, che porti la società a riqualificare la funzione femminile, in tal senso, si dovrebbe mantenere la così detta “Opzione donna” ma, a mio parere, è necessario individuare anche una soluzione che riduca gli effetti deleteri dell'attuale metodo di calcolo, oggettivamente penalizzante.

In particolare, nel calcolo pensionistico bisognerebbe applicare coefficienti di trasformazione più

favorevoli che determinino un incremento della pensione delle donne.

Da ciò le donne trarrebbero un rinforzo positivo che si trasformerebbe, in una convenienza ad aderire all' "Opzione donna".

Inoltre, va fatta un'ulteriore considerazione per i lavoratori e lavoratrici del Settore dei trasporti e della logistica, poiché tale Settore è tra quelli caratterizzati da mansioni usuranti o equiparate tali, fortemente connesse con la sicurezza e la vita delle persone.

Chi le svolge si assume responsabilmente compiti che richiedono un impegno psico-fisico intenso e continuativo che, in alcuni casi, esigono il possesso di requisiti fisici e psichici stringenti, verificati periodicamente da medici specialisti.

Anche se nel comparto dei trasporti il lavoro viaggiante è in parte già tutelato dalle norme sul lavoro usurante, è comunque necessario valutare l'età pensionabile, tenendo conto anche delle effettive possibilità di rispetto dei requisiti psicofisici richiesti.

Questo vale ancor più per le donne impiegate in lavori usuranti, a cui si aggiungono le ore (5) dedicate agli aspetti di cura casa e famiglia, ciò necessita studi mirati, al fine di valutare la possibile incidenza sull'aspettativa di vita.

Ritornando all'iniziale equivalenza logica tra retribuzione e previdenza, è possibile affermare che la differenza retributiva tra uomini e donne, ingiusta, ingiustificabile e inaccettabile, nel lungo termine si trasforma anche in un *gap* pensionistico ancora più significativo.

In conclusione, ritengo che uno degli obiettivi principali delle politiche di genere debba essere quello di prevenire lo sviluppo di meccanismi negativi, che allargano la forbice dell'iniquità e della discriminazione sociale anche all'interno della platea delle future pensioni.