

Donne e lavoro

Ue. Nel mirino della Corte di giustizia la disparità di trattamento pensionistico tra uomini e donne

# Italia a rischio sanzioni

## Appare inevitabile una prima sentenza di richiamo entro la fine dell'anno

di **Alessandra Servidori**

**S**pesso le garanzie e le tutele si trasformano in una trappola in cui restano invischiati proprio gli strenui difensori dei diritti acquisiti che con più forza si oppongono ai cambiamenti. Questa sorte potrebbe capitare presto anche in materia di età pensionabile

### L'INCOGNITA

È concreta la possibilità che i giudici considerino l'uscita a 60 anni una vera e propria discriminazione di genere

### NEL COMPARTO PRIVATO

L'assegno di anzianità rimane una prerogativa maschile: ad oggi interessa infatti solo il 17% delle lavoratrici

delle donne: non è escluso che la Corte di Giustizia consideri una discriminazione di genere il riconoscimento di un requisito anagrafico più ridotto per le donne (60 anni contro i 65 per gli uomini) nel caso di pensionamento di vecchiaia. Non si conoscono con certezza i tempi della pronuncia dell'organo comunitario: a febbraio è stato depositato il ricorso ed entro la fine dell'anno si profila una prima sentenza di richiamo. La sensazione è che la Corte potrebbe affrontare la questione non tanto sul versante delle regole previdenziali, quanto piuttosto del mercato del lavoro, sostenendo che, almeno in via di fatto, il requisito ridotto induce le

donne a uscire prima degli uomini dalla vita attiva.

In Italia l'anticipo della quiescenza è presentato come un risarcimento del cosiddetto doppio lavoro della donna lavoratrice sulla quale grava anche l'onere delle incombenze familiari e del lavoro di cura. Queste considerazioni non sono prive di fondamento. Nel nostro Paese infatti la presenza delle donne nel mercato del lavoro è lontana dall'obiettivo del 60% (indicato dall'agenda di Lisbona 2000), ma in un decennio il tasso di occupazione femminile è aumentato di 10 punti. Il numero delle donne che lavorano è cresciuto di 1,5 milioni (+2,3%), e diminuito quello delle donne in cerca di occupazione del 12 per cento. Le lavoratrici «over 55», tuttora impiegate, rappresentano un target strategico nell'ambito europeo legato alle attese di vita; negli ultimi anni esse hanno fornito un contributo fondamentale al mercato del lavoro e in questa fascia d'età le donne occupate sono aumentate del 21%, gli uomini solo del 6,6 per cento. L'aver portato, alla fine degli anni Novanta, l'età di vecchiaia da 55 a 60 anni e l'aver abolito nello stesso periodo i baby pensionamenti nel pubblico impiego sono tra i principali motivi che hanno favorito la permanenza delle donne al lavoro. Le lavoratrici non possono essere compensate a sessant'anni della fatica di essere state madri e insieme mogli e lavoratrici trent'anni prima. Gli aiuti vanno dati quando servono, potenziando, tra le altre cose, il lavoro part time, incentivando fiscalmente l'occupazione delle donne, garantendo migliori tutele per la maternità e

il lavoro di cura mediante la promozione di politiche contrattuali e di formazione atte a rimuovere i differenziali retributivi, nei fatti discriminatori.

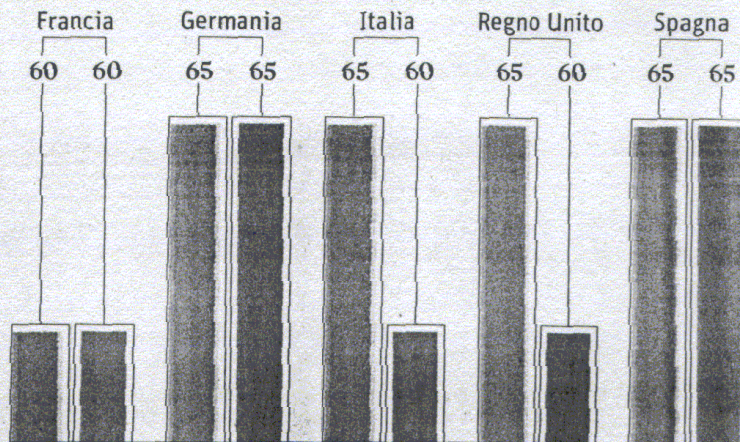
Il trattamento di anzianità è una prerogativa tuttora prevalentemente maschile: almeno nel comparto privato, infatti, le donne che godono di un assegno di anzianità sono soltanto il 17 per cento. In sostanza per le lavoratrici, che spesso hanno carriere discontinue, è difficile aver maturato anche 35 anni di contributi al raggiungimento dei 57 anni di età. Così, finiscono per attendere i 60 anni della vecchiaia quando sono sufficienti 20 anni di versamenti per ottenere la prestazione. Infatti, l'anzianità contributiva media all'atto della quiescenza dei nuovi pensionati risulta essere di circa 35 anni per i maschi e inferiore ai 28 anni per le femmine. Il che spiega anche il motivo per cui le pensioni di anzianità sono di importo più elevato di quelle di vecchiaia.

Il recente riordino, per quanto riguarda la vecchiaia, si è limitato a introdurre le "finestre", allungando di qualche mese la permanenza in servizio, lasciando inalterata una normativa divenuta ormai farraginosa. La strada da seguire richiede il ripristino dell'impostazione flessibile della riforma Dini del 1995 come realizzato in gran parte d'Europa. A regime, nel sistema contributivo, occorrerebbe ristabilire un modello unificato e flessibile all'interno di un range compreso tra 62 e 67 anni, uguale per maschi e femmine, accompagnato da un corrispondente impianto di coefficienti di trasformazione rivedibili almeno ogni triennio.

## Il quadro europeo

Uomini Donne

L'età di pensionamento legale in alcuni Paesi dell'Ue



Fonte: Eurostat

## La leva fiscale

Età effettiva e aliquota in alcuni Paesi europei

Paesi	Età effettiva		Aliquota contributiva in %
	Uomini	Donne	
Francia	58,2	58,1	16,35
Germania	60,9	60,7	19,10
<b>Italia</b>	<b>60</b>	<b>57</b>	<b>33</b>
Regno Unito	63,1	62,1	21,90
Spagna	60,7	60,6	28,30

Fonte: Eurostat

## I NUMERI IN EUROPA

### 57,2%

#### L'occupazione

È il tasso di partecipazione al lavoro delle donne. Secondo McKinsey & Company se si riuscisse a recuperare il differenziale rispetto al tasso maschile (71%), dei circa 24 milioni di posti di lavoro che si creeranno in Europa entro il 2035 a causa del gap demografico 21 potrebbero essere appannaggio delle donne

### 10 punti

#### Il passo in avanti

È l'incremento del tasso di occupazione femminile nell'arco di dieci anni. Il numero delle donne che lavorano è infatti cresciuto di 1,5 milioni (+2,3%), mentre quello delle donne in cerca di occupazione è diminuito del 12 per cento. Nella fascia over 55 l'incremento è stato del 21%, contro il 6,6% della componente maschile