

Le donne, l'età della pensione: quali conseguenze per il sistema sociale?

Carla Facchini*, Antonio Guaita°

* Facoltà di Sociologia, Università degli Studi di Milano - Bicocca

° Direttore Fondazione Golgi Cenci, Abbiategrasso (MI)

La sentenza del 13 novembre 2008 della Corte di giustizia delle Comunità europee ha condannato l'Italia per la normativa che prevede, per i dipendenti pubblici, una differenziazione dell'età al pensionamento a seconda del sesso¹; poiché tale richiesta di parificazione trova un forte consenso nell'attuale ministro del lavoro, che si è anzi fortemente pronunciato a favore di tale innalzamento, è molto probabile che in un prossimo futuro vi sia un mutamento normativo a riguardo.

Molte voci si sono espresse circa l'opportunità o meno di tale equiparazione, rimarcando soprattutto come il pensionamento anticipato costituisca una sorta di 'compensazione' di una serie di specifici 'svantaggi' delle donne nel mercato del lavoro (ad esempio, minori possibilità di carriera e minori retribuzioni, carriere lavorative discontinue, intreccio tra lavoro professionale e lavoro familiare). A noi, sembra utile focalizzare l'attenzione sul possibile impatto che l'innalzamento dell'età alla pensione delle donne può avere sul sistema di cura e sulla domanda di servizi sociali.

Prima di entrare nel merito, è però opportuno considerare tre elementi: a) il tasso di occupazione femminile per classi di età; b) la distribuzione attuale circa l'età al pensionamento nel settore pubblico; c) la centralità femminile nel lavoro di cura.

Per quanto riguarda il primo punto, nel 2007 il tasso di occupazione femminile è stato pari al 66,6% nella classe di età compresa tra i 35 e i 44 anni, al 58,3% per le 45-54enni, al 9% per quelle di 55-64 anni. Forti, come noto, le differenze territoriali: si passa infatti, rispettivamente, per le tre classi di età sopra delineate, da valori attorno al 50%, al 40% al 7% nelle regioni del Sud, a valori attorno al 75%, 70% e 10% in quelle del Nord (Istat, 2009a).

Occorre inoltre considerare che la presenza femminile è particolarmente consistente nel settore pubblico, vuoi in quanto connotato da orari (settimanali ed annuali) meno gravosi, vuoi in quanto prevede un maggior impiego di diplomati e laureati (ovvero di quei titoli di studio positivamente correlati all'occupazione femminile), vuoi infine in quanto le modalità di assunzione più formalizzate tendono ad essere meno discriminanti per le donne. Si rileva così che, sempre nel 2007, l'incidenza di occupazione nella Pubblica Amministrazione, nell'Istruzione, nella Sanità² era pari al 15,8% degli uomini, ma al 34,9% delle donne (Istat, 2009a).

Per quanto concerne il secondo punto, attualmente l'età modale di pensionamento nel settore pubblico è, per le donne, di 57 anni, ovvero di un anno inferiore a quella degli uomini: in particolare, si rileva un picco in corrispondenza dei 60 anni, quando si ha la facoltà di

¹ La procedura di infrazione non riguarda i dipendenti privati, in quanto il regime previdenziale Inps è considerato un regime *legale*, di natura previdenziale in senso tecnico, conforme alla normativa comunitaria. Il regime gestito dall'Inpdap rientra, invece, secondo la Commissione e la Corte di giustizia, tra i regimi *professionali*, nei quali il trattamento pensionistico è pagato al lavoratore direttamente dal datore di lavoro. Poiché l'art. 141 del Trattato CE definisce come retribuzione "il salario o trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore, in ragione dell'impiego di quest'ultimo", il divieto di ogni discriminazione retributiva in base al sesso va applicato anche alle pensioni dei dipendenti pubblici (Leonello Tronti, www.lavoce.com consultazione del 10 febbraio 2009). Ricordiamo, inoltre, che per le lavoratrici del settore pubblico il pensionamento a 60 anni è una possibilità non vincolante, introdotta con la riforma del 1995.

² Sono stati inseriti anche questi due settori, che in realtà non sono settori esclusivamente pubblici, dato che comunque sono a grande prevalenza pubblici e dato che le statistiche sulla forza lavoro dell'Istat non permettono una differenziazione più precisa.

accedere alla pensione di vecchiaia³. Per le donne, l'uscita dal mercato del lavoro avviene prevalentemente in corrispondenza dei requisiti previsti per il pensionamento di anzianità e per quello di vecchiaia; per gli uomini, invece, si distribuisce su di un arco di età più ampio, dato che il vincolo per la vecchiaia è più stringente ma, grazie a carriere lavorative più continuative, più probabile l'uscita per anzianità⁴.

Il terzo punto, infine, concerne la ripartizione, per genere e per generazioni, del lavoro familiare e domestico: tutte le ricerche e le stesse indagini Multiscopo dell'Istat ben evidenziano come tali attività siano di larga misura di pertinenza femminile, non solo nei casi in cui contratti di genere vedono l'uomo occupato nel mercato del lavoro e la donna casalinga, ma anche nei casi in cui entrambi i partner sono occupati. Nello stesso tempo, i dati rilevano anche che la fascia di donne più coinvolta nel lavoro di cura è quella tardo-adulta, costituita dalle 'cinquantenni', mentre molto contenuto è il carico lavorativo non solo degli uomini (a prescindere dalla classe di età), ma anche per le giovani donne che non hanno ancora costituito una propria famiglia (Istat, 2007).

Diversi sono gli elementi alla base di tale specifico appesantimento lavorativo delle cinquantenni: un modello tradizionale di divisione dei ruoli nella coppia, un farsi carico da parte delle madri dell'accudimento dei figli, anche adulti, che vivono ancora 'in famiglia'⁵; il sostegno dato sia ai figli che hanno invece costituito un autonomo nucleo familiare⁶, sia a genitori e suoceri, ormai molto anziani e spesso bisognosi di cura⁷. Da questo punto di vista, è il caso di ricordare che in Italia non solo i contratti 'di genere' sono molto più tradizionali rispetto alla maggior parte dei paesi europei, ma che è più radicato un modello di iper-accudimento dei figli e molto minore la disponibilità non solo di servizi sociali per gli anziani non autosufficienti, ma anche di servizi socio-educativi per i minori.

Fino ad ora, tale centralità familiare delle donne 'tardo-

adulte', specularmente alla ridotta presenza di un valido Welfare, è stata possibile non solo per il più recente ingresso femminile nel mercato del lavoro (al contrario delle quaranta-cinquantenni, le attuali anziane sono state di norma casalinghe), ma anche per la possibilità di pensionamenti in età anticipata.

Consideriamo ora, in base a tali elementi, l'impatto che l'innalzamento dell'età alla pensione può avere sui modelli di cura.

In primo luogo, i dati relativi ai tassi di occupazione femminile per classe di età evidenziano che nei prossimi 5-10 anni, quando ad essere interessate all'innalzamento dell'età alla pensione saranno le attuali 55-64enni, la percentuale di donne interessate ai provvedimenti in questione sarà sostanzialmente molto modesta (attorno al 5-6% senza forti differenze territoriali). Nel decennio successivo, quando entreranno nella classe di età corrispondente alla pensione le attuali 45-54enni, si salirà invece a circa il 20-25% nelle regioni settentrionali, al 12-15% in quelle meridionali.

Vale a dire che, rispetto alla situazione attuale, che vede una forte propensione femminile per il pensionamento 'anticipato', l'impatto sociale della nuova normativa nel medio periodo sarà tutt'altro che modesto e che forti potranno essere le ripercussioni sul carico complessivo di lavoro femminile e sulla disponibilità alla solidarietà parentale.

Consideriamo il primo aspetto. È certo possibile che una posticipazione del pensionamento femminile possa giocare a favore di una più equa ripartizione dei compiti familiari all'interno della coppia e tra genitori e figli. Sembra però difficile ipotizzare che tale posticipazione modifichi, di per sé, equilibri che si sono consolidati negli anni, mentre appare più probabile che si traduca in un appesantimento del carico lavorativo complessivo delle donne, in un'età peraltro soggetta ad un ridimensionamento delle proprie capacità fisiche.

Consideriamo ora il secondo aspetto. Ci sembra assai

³ Le donne che si pensionano a 65 anni o dopo sono comunque circa il 23% di quelle che si pensionano per vecchiaia.

⁴ Fonte: Inpdap, Trattamenti pensionistici dei pubblici dipendenti, anno 2007.

⁵ L'aspetto nuovo è che il sostanziale esonero dei lavori domestici e familiari riguarda non solo i maschi, ma anche le femmine (Istat, 2009b).

⁶ Tale sostegno è, ovviamente, ancora maggiore nel caso in cui i figli, e ancor più le figlie siano, a loro volta, diventati genitori (Istat, 2008).

⁷ Si consideri, a riguardo, da un lato il fatto che a 85 anni risultano ancora in vita oltre la metà delle donne e circa un terzo degli uomini, e che l'Istat stima attorno al 50% la percentuale di ultraottantenni soggetti ad una qualche forma di invalidità. Il fatto che, negli ultimi anni, il lavoro concreto di cura sia, in non pochi casi, svolto da persone retribuite, non ha però comportato, come diverse ricerche evidenziano, una dismissione del ruolo di care-giver da parte dei familiari (non a caso, del resto, gli anglosassoni distinguono fra "care giver" e "helpers": al primo spetta comunque una serie di compiti, soprattutto decisionali e di disponibilità alla relazione e alla consulenza a chi in quel momento è l'"helper" che, di solito, non si assume compiti decisionali senza appoggio e consulenza di un familiare di riferimento).

probabile che il prolungamento dell'attività lavorativa delle donne comporti una loro minore disponibilità ad essere l'anello 'forte' della solidarietà generazionale: verso i figli giovani sostenendoli nel carico di lavoro che comporta la genitorialità, verso i genitori anziani, supportandoli nel loro bisogno di cura e di assistenza.

Certo, il lavoro di cura può e potrà essere 'acquistato' sul mercato privato, costituito soprattutto da persone immigrate (come avviene attualmente per le 'badanti', che accudiscono circa 700.000 anziani non autosufficienti); è però evidente che, per le famiglie, i costi di tale soluzione sono rilevanti e non da tutti sostenibili. Inoltre, non è scontata la disponibilità di poter ricorrere anche nel futuro ad immigrati disponibili ad abitare con le famiglie che accudiscono, rinunciando, in cambio del reddito, ad una propria vita familiare.

Fra le molte domande che tale situazione suscita, quella su cui si vuole richiamare l'attenzione è se sia stato considerato l'impatto che la posticipazione del pensionamento femminile avrà, molto presumibilmente, sul complessivo sistema di cura. Più correttamente, la questione è quali siano le politiche che si intendono sviluppare per evitare che l'equiparazione dell'età al pensionamento di uomini e donne comporti, oltre ad una indubbia positività per il sistema previdenziale, co-

sti sociali estremamente consistenti, risultando così un esempio paradigmatico dei ben noti 'effetti perversi' dell'azione sociale.

A meno che, ovviamente, non si ritengano economicamente, oltre che socialmente accettabili, conseguenze quali diminuzione della fecondità delle giovani donne occupate, piuttosto che loro minor presenza nel mercato del lavoro da un lato; maggior domanda di istituzionalizzazione per le persone anziane dall'altro. Non vi sono, da parte nostra, questioni di principio in merito ad una equiparazione che è certamente l'applicazione di un principio di uguaglianza fra cittadini e che, come tale, è da accogliere positivamente. Purché, ovviamente, porti con sé l'esigenza di uno sviluppo di politiche pubbliche e di servizi efficienti per gli anziani, per i bambini e, anche per i giovani.

BIBLIOGRAFIA

Istat, I tempi della vita quotidiana. Un approccio multidisciplinare all'analisi dell'uso del tempo, anni 2002-2003, Istat, Roma 2007.

Istat, Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana, Istat, Roma 2008.

Istat, Forze di lavoro, Media 2007, Istat, Roma 2009a.

Istat, La vita quotidiana nel 2007. Indagine multiscopo annuale sulle famiglie "Aspetti della vita quotidiana, Istat, Roma 2009b.

NURSING GERIATRICO *Collana diretta da M. Trabucchi*

L. Kennedy-Malone, K.R. Fletcher, L.M. Plank

MANUALE DI CLINICA GERIATRICA PER INFERMIERI

I edizione italiana dalla II edizione inglese
a cura di Marco Trabucchi

Volume brossurato di 564 pagine
f.to cm 12x19
€ 50,00



CIC Edizioni Internazionali

