

INTERVENTO

Donne via dal lavoro tra 62 e 67 anni

di **Alessandra Servidori**

Due questioni, importanti per la condizione della donna, si muovono sotto traccia di un dibattito elettorale che vive alla giornata. La prima è stata sollevata dal ministro Emma Bonino, la quale, dopo aver ricordato che l'Italia è passibile di procedura d'infrazione a livello europeo per discriminazione di genere, ha nuovamente riproposto di parificare l'età pensionabile di vecchiaia delle lavoratrici (60 anni nel sistema retributivo) a quella degli uomini (65 anni).

Tale obiettivo avrebbe sicuramente degli effetti positivi anche se fosse perseguito in modo soltanto parziale. Basterebbe, infatti, elevare a 62 anni il requisito anagrafico di vecchiaia per le donne - con la medesima gradualità prevista dalla legge n.247/2007 per il trattamento di anzianità ovvero entro il 2014 - per compensare (si vedano le tabelle) i minori risparmi derivanti dalle modifiche a cui è stato sottoposto il cosiddetto «scalone» a seguito del protocollo del 23 luglio 2007.

Del resto, sia pure in modo surrettizio, già ora il legislatore ha intrapreso la via dell'eleva-

zione dell'età di vecchiaia, introducendola anche per accedere a quest'istituto. Ciò vuol dire - in buona sostanza - che sono le donne (le maggiori utenti della prestazione a titolo di vecchiaia) a dover restare più a lungo al lavoro. Ma la svolta vera avverrebbe nel modello contributivo, recuperando una delle più importanti innovazioni della legge Dini del 1995, purtroppo venuta a mancare nell'ordinamento vigente: il pensionamento flessibile.

Nella legge n.335/95 era prevista, a regime, una sola pensione (unificata) di vecchiaia da esercitare liberamente in un range compreso tra 57 e 65 anni a fronte dell'applicazione dei coefficienti di trasformazione (del montante contributivo in rendita) in funzione di correttivo atuariale. A pensarci bene, i due requisiti anagrafici costituivano solamente il limite dell'età d'anzianità (i 57 anni) e quello più elevato di vecchiaia (i 65 anni). Ecco perché sarebbe assolutamente coerente riposizionare (a partire dal 2014 quando sarà terminata la fase di transizione) il nuovo pensionamento, uguale per uomini e donne e flessibile, in un arco temporale compreso tra 62 e 67 anni, accompagnato da una revisione coerente dei co-

efficienti. Così, non solo vi sarebbero livelli di occupazione più elevati tra i lavoratori e le lavoratrici anziani oltre a pensioni migliori, ma verrebbe meno anche la critica della discriminazione di genere; nello stesso tempo, il sistema potrebbe consentire delle opportune «uscite di sicurezza», disincentivate sul piano economico, ma tali da rispondere a particolari esigenze individuali.

L'altro argomento di discussione riguarda la proposta di una «graduale e progressiva introduzione del quoziente familiare» in materia fiscale, contenuta nel programma del Pdl. Si è autorevolmente sostenuto, (si veda Il Sole-24Ore del 18 marzo l'analisi di Cristiano Gori) infatti, che tale soluzione scoraggerebbe l'impiego delle donne, perché sarebbero incentivate a restare in famiglia per approfittare dei benefici fiscali. L'opinione non è completamente fondata; molti aspetti, però, sono assai discutibili. Innanzi tutto, sembra del tutto equo adottare un trattamento fiscale differenziato, ragguagliato al numero dei componenti e dei redditi presenti in un nucleo familiare (il quoziente familiare è solo uno dei tanti possibili margini tecnici volti a favorire le famiglie con persone a carico, al

pari di tanti altri ugualmente fungibili). Prima di esprimere dei giudizi definitivi sarà opportuno osservare come verrà eventualmente definita la normativa del quoziente familiare (per altro in modo graduale e progressivo), anche perché i coniugi conserveranno sicuramente la facoltà di presentare denunce dei redditi distinte, dal momento che esiste, a partire dalla metà degli anni '70, una consolidata giurisprudenza costituzionale in proposito. È sicuramente decisivo colmare il gap tuttora aperto nel tasso di occupazione femminile rispetto ai target indicati dalla Ue; guai però a cadere nella trappola di uno stereotipo di lavoratrice e di donna, considerando figlie di un dio minore le persone che svolgono funzioni di responsabilità nell'ambito familiare. Anche perché proprio per sostenere l'occupabilità femminile, (come peraltro indicato nel programma del Pdl) e già accade nella maggior parte dei Paesi nordici, è indispensabile attuare una politica di defiscalizzazione, ampliare le tipologie contrattuali flessibili, convenzioni delle aziende per i dipendenti e le dipendenti all'accesso a pacchetti di servizi territoriali per anziani e bambini, per conciliare appunto il lavoro e la vita familiare.

LA PARITÀ

È la soluzione per rilanciare l'occupazione femminile. Quoziente familiare: non si svaluti l'impegno domestico



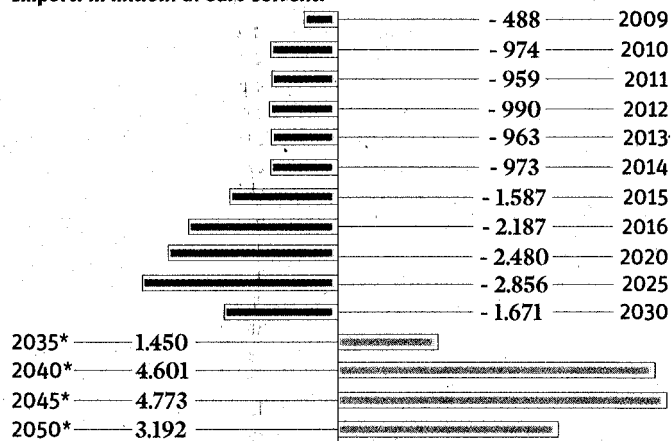
L'ipotesi di innalzamento dell'età

Possibili nuovi requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia delle donne (dipendenti ed autonomi).

Dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2013	Dal 1° gennaio 2014
61 ANNI	62 ANNI

Effetti dell'ipotesi di innalzamento graduale a 62 anni del requisito minimo d'età per la pensione di vecchiaia delle donne.

Importi in milioni di euro correnti



Nota: Fondo pensione dei lavoratori dipendenti e Gestioni lavoratori autonomi (rate di pensione). (*) L'inversione di tendenza è da attribuire agli effetti della maggiore età pensionabile nel calcolo contributivo