

Nelle nuove pensioni permangono i divari di genere

DS4811

DS4811

Gender gap

Luisa Rosti

La differenza di genere nelle pensioni è la più triste delle differenze retributive tra uomini e donne perché quando si manifesta è troppo tardi per rimediare. I dati Inps sui flussi di pensionamento confermano anche per le nuove pensioni una differenza di più di 400 euro al mese, pari al 30,4% (1.366 per gli uomini, 950 per le donne). Il *gender gap* nelle nuove pensioni resta dunque invariato rispetto a quello complessivo, che i dati Eurostat indicano attualmente pari al 30,1% per il nostro Paese contro il 26% della media europea. A fronte di questi dati, poiché la pensione dipende in qualche misura dalle scelte del passato, cioè dalle decisioni prese lungo tutto l'arco della vita lavorativa, viene spontaneo chiedersi perché le pensionate di oggi abbiano deciso di fare un uso del loro tempo così diverso da quello degli uomini, se il risultato è quello di ottenere pensioni più povere pur avendo faticato più (sommando lavoro retribuito e non retribuito).

Per le attuali pensionate, la differenza di genere più netta nell'uso del tempo si è prodotta al momento della formazione di una famiglia. In famiglia si avvia infatti una produzione di beni e servizi alternativa a quella di mercato che grava soprattutto sulle donne e dilata il loro tempo di lavoro complessivo; le donne nubili lavorano ben poco più degli scapoli (17% contro 19%), ma dopo il matrimonio le ore di lavoro rappresentano il 31% della giornata di una donna e il 23% della giornata di un uomo. Il tempo libero della componente maschile non varia, passando dalla condizione di celibe a quella di coniugato (22%), mentre per la componente femminile si riduce sensibilmente (dal 19% al 16%). Questa ineguale divisione del lavoro non cambia apprezzabilmente quando entrambi i coniugi sono occupati; anche in questo caso, infatti, le donne svolgono più del doppio del lavoro familiare rispetto agli uomini, 15% contro 6% (Istat 2013). Per le donne che sono ancora lontane dalla pensione non sarà facile cambiare questa situazione. Prova ne sia il fatto che anche tra le laureate di Harvard, il cui percorso di carriera è stato analizzato nel cinquantesimo anniversario della loro ammissione alla Harvard Business School (2014), le aspettative della componente femminile si realizzano più raramente di quelle della componente maschile. La famiglia è importante sia per i laureati sia per le laureate: quasi tutti gli intervistati la mettono al primo posto con la qualità delle relazioni personali, ed entrambi i generi si aspettano di riuscire a conciliare la vita personale con la carriera. La maggior parte dei laureati si aspetta però che sia la compagna a farsi carico delle responsabilità familiari, mentre la maggior parte delle laureate si aspetta di condividere questa responsabilità alla pari col marito. L'analisi longitudinale evidenzia che dopo il matrimonio due donne su tre finiscono per svolgere personalmente la maggior parte del lavoro familiare, e solo il 47% delle laureate ritiene di essere riuscita a conciliare famiglia e carriera.

Il lavoro di cura è stato a lungo un problema invisibile per i dirigenti aziendali, specialmente tra coloro che si sono formati nel secolo scorso, ma ai giorni nostri la situazione è cambiata, e bisogna tenerne conto per non perdere i dipendenti migliori. Una ricerca sui laureati della Harvard Business School (2019), prevalentemente maschi, giovani e *senior executive*, rivela infatti che il 73% degli intervistati ha responsabilità di cura, e il 32% di loro dichiara di aver



lasciato il posto di lavoro perché l'azienda non teneva nella giusta considerazione queste esigenze.

La "rivoluzione silenziosa" di cui parla Claudia Goldin (Nobel per l'Economia 2023) ha cambiato irreversibilmente la struttura della famiglia e dell'offerta di lavoro, quindi anche l'organizzazione del lavoro non può che cambiare di conseguenza. In sintesi, si tratta di sostituire il vecchio schema di distribuzione "verticale" delle attività nel ciclo di vita, con quello "orizzontale" che è ancora ai primi tentativi (ad esempio il *lifelong learning*). La distribuzione verticale è quella in cui la forza lavoro concentra tutta la formazione nella prima fase, il lavoro solo nella fase centrale, e il riposo, la cura, il tempo per sé nella terza e ultima fase del ciclo di vita; la distribuzione orizzontale delle attività, invece, è quella in cui in ogni periodo c'è un tempo per lo studio, un tempo per il lavoro e un tempo per la famiglia, la cura e lo svago.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

400

DISPARITÀ DI GENERE

I dati Inps confermano anche per le nuove pensioni una differenza di oltre 400 euro al mese, pari al 30,4%: 1.366 per gli uomini, 950 per le donne. Il

gender gap resta dunque invariato rispetto a quello complessivo, che i dati Eurostat indicano pari al 30,1% per il nostro Paese contro il 26% della media europea.