

# Pensioni: gap tra assegni Donne, il 46% in meno

**Vogliotti (Ipl):** «Stipendi e previdenza, divario secco»



## I dati

● Silvia Vogliotti, vicedirettrice di Ipl, analizza le disparità retributive tra uomini e donne in Alto Adige

● Le pensionate residenti in provincia percepiscono un assegno del 46% inferiore agli uomini

● Lo stesso gap si ripresenta nelle retribuzioni medie, del pubblico e del privato

**BOLZANO** La locuzione, *gender gap*, non è sufficientemente efficace. Il termine «disparità», seppur ruvido, rende meglio l'idea. Nella giornata delle mimose, a imporsi sono i numeri. Le donne altoatesine percepiscono, in media, una pensione più bassa del 46% rispetto all'assegno incassato dagli uomini. Tra dipendenti a tempo pieno nel privato, a parità di condizioni, il divario arriva al 17%. «Lo stipendio base è il medesimo — spiega Silvia Vogliotti, vicedirettrice dell'Istituto promozione lavoratori (Ipl) — ma a incidere sono trasferte, straordinari, premi di produzione». Tutto ciò, tradotto, che le donne non possono fare per questioni di conciliazione familiare.

Il paradigma contributivo lascia pochi margini: ciò che si versa, si incasserà. È con simili presupposti che la forbice tra stipendi si riflette (e si rifletterà) sul sistema previdenziale. In Alto adige le pensionate possono contare su un assegno che sfiora la metà di quello percepito dai pensionati. «Per le donne che hanno lavorato nel privato, mediamente, la pensione lorda è di 603 euro — spiega Vogliotti — Per un uomo parliamo invece di 1.118 euro». Per gli ex funzionari pubblici non cambia molto: il distacco è altrettanto sensibile: «Le ex lavoratrici del pub-

blico percepiscono una pensione di 1.350 euro, gli uomini 2.415», rimarca la ricercatrice di Ipl.

Nelle grosse imprese, oltre i 100 addetti, a parità di condizioni (quindi prendendo, a campione, dipendenti a tempo pieno) emerge nuovamente uno scarto sensibile legato al genere: le donne guadagnano il 17,3% in meno. Stesso copione anche tra i vertici: le dirigenti guadagnano il 27,8% in meno rispetto ai colleghi manager.

La domanda, a questo punto, è inevitabile: se gli inquadramenti contrattuali sono gli stessi (e di conseguenza lo stipendio base) come possono verificarsi simili differenze? La risposta, a detta di Vogliotti, è legata ad altre voci del salario. «Indennità, missioni, trasferte, responsabilità specifiche, straordinari, premi di risultato: per le donne che oltre al lavoro devono accudire i figli è difficile approfittare di tutto ciò», spiega. L'esclusione, quasi fisiologica, dalle remunerazioni «accessorie» diventa così fonte primaria dello scarto retributivo.

«In tutto ciò — aggiunge Vogliotti — dobbiamo ricordare che il 64% delle donne in età lavorativa ha un'occupazione, mentre il rimanente 34% ha reddito pari a zero». Una donna su tre non lavora. «Que-

## 17%

è lo scarto tra il salario percepito da un uomo e quello di una donna

## 27%

è quanto guadagna un manager più di una collega di pari grado

## 64%

delle donne in età lavorativa hanno un'occupazione, il 36% invece è a casa

ste donne non avranno una pensione — riflette la vicedirettrice di Ipl — Se poi consideriamo che la pensione di reversibilità viene assegnata alle coppie sposate, mentre oggi sono sempre più frequenti le convivenze, in futuro dovremo affrontare il problema della povertà femminile».

In occasione della giornata internazionale della donna, l'Istituto provinciale di statistica dell'Alto adige (Astat) ha analizzato la distribuzione dei ruoli. Risultato: per quanto riguarda i lavori di casa, in Alto Adige persiste una differenza di genere spiccata.

Dall'indagine multiscopo sulle famiglie 2015, emerge un dato su tutti: il 66,2% dei maschi svolge meno di 10 ore a

settimana di lavori domestici. Per contro più di un terzo (35,1%) delle donne lavora più di 30 ore settimanali all'interno delle proprie mura domestiche.

Ancora: sommando le ore di lavoro retribuito a quelle di lavoro domestico, scopriamo che le donne lavorano quasi 3 ore a settimana in più degli uomini. Per smantellare stereotipi e cliché, il 18 marzo a Palazzo Widmann, Ipl ha organizzato un convegno dal titolo efficace: «Super Dad». L'obiettivo è parlare di conciliazione famiglia-lavoro, spiegando le possibilità anche per gli uomini. Un'operazione, verrebbe da dire, culturale.

**Marika Damaggio**

© RIPRODUZIONE RISERVATA