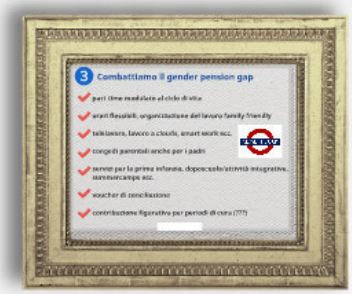
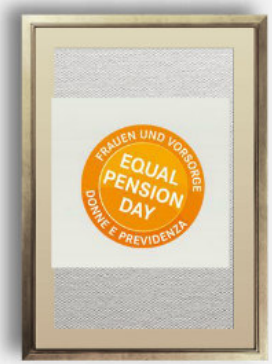
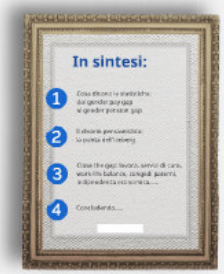






Fotografando..... Lavoro e pensioni femminili in Alto Adige

di Silvia Vogliotti, Vicedirettrice IPL | Istituto promozione lavoratori AFIIPL

Trento, 30.10.2015

Prezi

In sintesi:

1. Cosa dicono le statistiche:
   dal gender pay gap
   al gender pension gap

2. Il divario pensionistico:
   la punta dell'iceberg

3. Close the gap: lavoro, servizi di cura, work-life balance, congedi paterni, indipendenza economica.....

4. Concludendo.....

AFIIPL

Prezi

1

Fotografando.... cosa dicono le statistiche

Il Gender pay gap = differenziale retributivo tra uomini e donne

(nel settore privato)
tempo pieno + part time = 36,6%
solo fulltimers = 27,0%
solo parttimers = 9,2%

dirigenti a tempo pieno = 52,2%

AFIIPL

Prezi

Attenzione!

il **gender pay gap** vale
solo per donne occupate
(tasso occupazione in Alto Adige = 64%)

Il 36% delle donne
in età lavorativa NON lavora
per cui
gender pay gap = 100%
reddito annuale = 0 €
indipendenza economica = 0

AFIIPL

Prezi

Dal gender pay gap
al gender pension gap
il passo è breve

Si ha un **effetto moltiplicatore** degli svantaggi:

- differenze retributive vengono amplificate
- forte incidenza delle interruzioni della vita professionale
- lavoro di cura non pagato
- in futuro ancora peggio: ogni contributo conterà

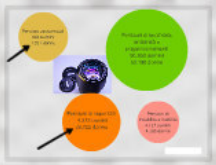
AFIIPL

Prezi

Fotografando....
le pensioni in Alto Adige

Persone	57%	43%
Età media (anni)	75,1	72,4

Importo medio privato (INPS)	612 €	1.121 €
pubblico (INPDAP)	1.530 €	2.415 €



AFIIPL

Prezi

Pensioni assistenziali
884 uomini
1.551 donne

Pensioni di vecchiaia, anzianità e prepensionamenti
56.360 uomini
53.180 donne

Pensioni ai superstiti
4.373 uomini
28.755 donne

Pensioni di invalidità e inabilità
4.127 uomini
4.285 donne

AFIIPL

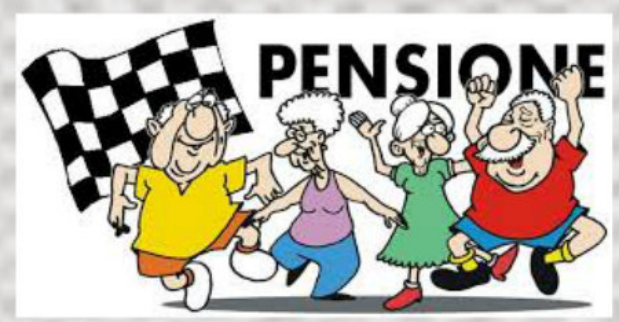
Prezi

- **pensioni sociali** = donne sono numericamente il doppio degli uomini
- **pensioni ai superstiti** = fortissima quota di donne (ad oggi sorta di "rimborso" per il lavoro di cura prestato in passato)
- forte rischio di **povertà femminile** nella terza e quarta età

AFIIPL

Prezi

Fotografando.... La strada verso la pensione



Cura di genitori e suoceri

Part-time

Maternità, cura dei figli,
interruzioni, periodi di inattività....

AFIIPL

Prezi

2

Il divario pensionistico: la punta dell'iceberg

Gender pension gap in Alto Adige

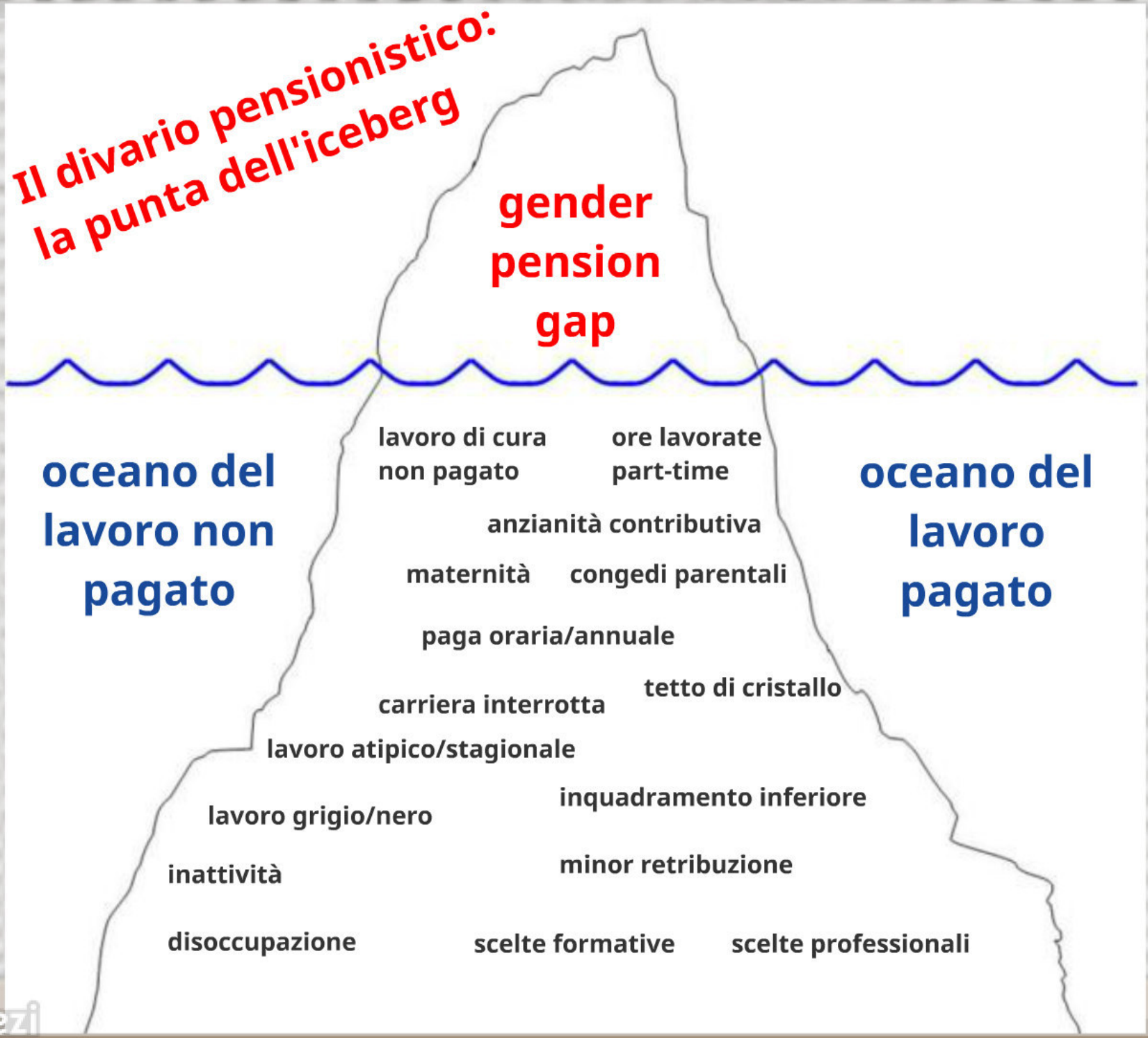
settore privato 45,5%

settore pubblico 36,7%

Italia 44,0%
EU 40,0%

AFIIPL

Prezi


Il divario pensionistico: la punta dell'iceberg
gender pension gap
oceano del lavoro non pagato
oceano del lavoro pagato
lavoro di cura non pagato
ore lavorate part-time
anzianità contributiva
maternità
congedi parentali
paga oraria/annuale
tetto di cristallo
carriera interrotta
lavoro atipico/stagionale
inquadramento inferiore
lavoro grigio/nero
minor retribuzione
inattività
disoccupazione
scelte formative
scelte professionali

3 Combattiamo il gender pension gap

- part time modulato al ciclo di vita
- orari flessibili, organizzazione del lavoro family friendly
- telelavoro, lavoro a clouds, smart work ecc.
- congedi parentali anche per i padri
- servizi per la prima infanzia, doposcuola/attività integrative, summercamps ecc.
- voucher di conciliazione
- contribuzione figurativa per periodi di cura (???)

AFIIPL

Prezi

4 Concludendo.....
Prospettive socio-economiche

- **riorganizzazione** dei modelli di lavoro e di welfare state (adattamento ai nuovi modelli sociali)
- **consapevolezza** delle donne = scelte lavorative attuali hanno ripercussioni nel lungo periodo
- **indipendenza economica** come paradigma
- **lavoro** = indipendenza
  contributi = dipendenza (??)
- **offerta di servizi** evitano la "trappola dell'assistenzialismo"
- lavoro delle donne = crea domanda di servizi ("**effetto moltiplicatore**" e "**circolo virtuoso**")

AFIIPL

Prezi

silvia.vogliotti@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org

AFIIPL

Prezi