

Numero 2 / 2019
(estratto)

Elsa Fornero

*La diseguaglianza di genere in una
prospettiva di “ciclo di vita”.*

La diseguglianza di genere in una prospettiva di "ciclo di vita"

Elsa Fornero

Università di Torino e CeRP- Collegio Carlo Alberto

1. Spesso si parla di diseguglianza economica tra i generi in chiave prevalente di persistenza del divario salariale, naturalmente a sfavore delle donne. Si tratta di un indicatore importante che però, soprattutto quando è riferito alle osservazioni di un singolo anno, presenta molti limiti, soprattutto dal punto di vista delle implicazioni che se ne possono trarre per azioni di politica di parità. Un indice relativamente basso di disparità salariale non necessariamente segnala una situazione solo positiva, così come un indice più elevato può non essere riconducibile a pratiche discriminatorie.

In realtà, ciò che andrebbe analizzato è il rapporto tra opportunità e risultati. È, infatti, difficile credere che alle donne siano date le stesse opportunità di lavoro - e di avanzamento nella carriera - che sono date agli uomini. Un test (sicuramente semplicistico ma efficace) che mi capita spesso di condurre è di chiedere alle donne con le quali mi capita di interloquire quante di loro si siano sentite dire, almeno una volta durante la vita lavorativa, "*in fondo tu sei madre e moglie*"? Si tratta di una domanda che dimostra la persistenza di una differente considerazione delle donne nella società per effetto del loro specifico ruolo all'interno della famiglia, e che giustifica la loro esclusione da nuove posizioni, promozioni o avanzamenti, non già sulla base delle competenze o del merito, ma perché ritenute in grado di ottenere le proprie soddisfazioni più profonde nel loro ruolo di "angelo del focolare", come un tempo un po' stucchevolmente si diceva.

È il motivo per cui, di fronte a un posto di lavoro, si considera "normale" che la donna rinunci in favore dell'uomo, perché quest'ultimo ha più responsabilità di reddito e meno (per l'appunto) di focolare; oppure si ritiene meno grave licenziare una donna, anziché un uomo per le sue maggiori responsabilità familiari. Senza contare che, oltre alle soddisfazioni personali, si è sempre pensato che le donne potessero/dovessero ottenere, proprio all'interno della famiglia, la sicurezza economica sufficiente a garantire loro un tenore di vita adeguato: in effetti, la loro migliore "assicurazione" è consistita, per secoli, nel trovarsi un "buon" partito, ossia un marito. Quanto questa mentalità sia ancora diffusa non è dato sapere, ma l'evidenza empirica - che gli americani definiscono "casual" (cioè non scientifica) - fa ritenere che essa sia lungi dall'essere superata. Quante donne pure in posizioni di rilievo sono ancora oggi penalizzate da mentalità manageriali e organizzative "maschiliste" così come da prassi aziendali (l'orario delle riunioni, per esempio) che scoraggiano l'assunzione di responsabilità e limitano fortemente la possibilità di partecipazione delle donne alle decisioni di maggiore rilievo?

La *parità* deve essere interpretata come eguaglianza di opportunità e come "livellamento del terreno di gioco" (il *level playing field* degli anglosassoni), molto più che come parità di risultati, che da essi trae origine. Perché la disparità nei risultati, se non è l'effetto di discriminazioni, che vanno sempre combattute, può anche essere accettata, purché non sia strettamente riconducibile proprio al genere.

Allora la domanda è: come interpretiamo il tema della parità di opportunità rispetto alla minore diseguglianza o maggiore uguaglianza dei risultati, nello specifico la parità nel mondo del lavoro, di cui la parità retributiva è soltanto un aspetto, pur se importante. In Europa e in Italia esistono leggi che vietano differenze retributive di genere, e non risulta che siano palesemente disattese; anche i meccanismi di controllo esistono e possono essere

più o meno efficaci ma non possiamo credere che siano ampiamente ignorati, anche per effetto delle sanzioni¹. Il problema è che, in alcuni Paesi – e il nostro è tra questi - alle donne non vengono date le stesse opportunità di lavoro e di progressione di carriera, opportunità che si creano, o si perdono, fin dalle prime fasi della vita.

Per tutti, uomini e donne, le circostanze della vita sono infatti caratterizzate da grande incertezza, instabilità, complessità. Sappiamo che la nascita non pone gli individui, all'inizio del loro ciclo di vita, su un "terreno di gioco livellato". La società, però, ci mette del suo nel differenziare, nel creare disparità. Lo fa in molti modi, che si stratificano nel tempo e che spesso non sono percepiti come "ingiustizie", ma come tradizioni, culture o fatalità alle quali si cerca talvolta di rimediare con "politiche paternalistiche" che tendono a compensare, *ex post*, le disparità di trattamento artificialmente create *ex ante*, in un ciclo vizioso che è difficile spezzare. Per le donne questo meccanismo sociale di sottile, oggettiva discriminazione è, in molti Paesi - e il nostro non fa eccezione – ancora molto operante.

Tra l'altro, in termini di differenziazioni meno esplicite, ma potenzialmente dense di conseguenze, anche sul piano delle scelte e della posizione economica non si può trascurare l'importanza della diversità nel linguaggio usato nei confronti di uomini e donne. In un lavoro recente con colleghe economiste e linguiste (Boggio *et al*, 2018)² abbiamo mostrato come le metafore che caratterizzano il linguaggio finanziario siano quasi sempre riconducibili a domini linguistici maschili (come il linguaggio militare o relativo a sport tipicamente maschili), così determinando una maggiore "famigliarità" dei concetti finanziari presso gli uomini e, per contro, un maggiore "distacco" da parte delle donne, con possibili ripercussioni sulle scelte di risparmio e di investimento (per esempio, è noto come le donne siano, in ambito finanziario, alquanto più "prudenti" o più conservatrici degli uomini, preferendo tipicamente impieghi più sicure e per ciò stesso meno remunerativi).

Tutto ciò suggerisce di guardare alla disuguaglianza economica, anche soltanto rispetto alla disuguaglianza nei redditi da lavoro, in una prospettiva più ampia che, con Franco Modigliani (il nostro unico premio Nobel per l'Economia) possiamo definire del "*ciclo di vita*". Questo schema interpretativo, letto oggi, può apparire molto limitativo, ma è in realtà un potente strumento di interpretazione di problemi che sono al crocevia di cambiamenti sostanziali della nostra società e che riguardano anche, e in modo significativo, i rapporti tra i generi (nonché tra le generazioni, peraltro qui non considerati).

2. Lo schema del ciclo vitale di Franco Modigliani segue le persone nel corso della loro vita. Oggi c'è in generale molta più attenzione ai dati e, per fortuna si hanno a disposizione dati – detti *longitudinali* – che forniscono informazioni sulle persone nel corso della vita, o almeno in un suo segmento. È come se si disponesse di un film, anziché di una fotografia.

¹ Il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro è sancito dai trattati europei sin dal 1957 (e, ora, dall'articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)). L'articolo 153 del TFUE consente alla UE di intervenire nell'ambito più ampio delle pari opportunità e della parità di trattamento nei settori dell'impiego e dell'occupazione, e in tale contesto l'articolo 157 del TFUE autorizza anche l'azione positiva finalizzata all'emancipazione femminile. L'articolo 19 del TFUE consente l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso. Il principio non si limita alla sola retribuzione ma è stato oggetto di varie interpretazioni estensive. Per esempio, nel 2008 la Corte di Giustizia Europea sanzionò il governo italiano per la diversa età di pensionamento (65 per gli uomini e 60 per le donne) stabilendo che ciò comportava una violazione "del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore".

² *Seven Ways to Knit Your Portfolio: Is the Language of Investor Communication Gender Neutral?* di Cecilia Boggio, Elsa Fornero, Henriëtte Prast and José Sanders, in *Specialized and Professional Discourse Across Media and Genres*, eds. Giuliana Garzone, Paola Catenaccio, Kim Grego and Roxanne Doerr. Milano: Ledizioni, 2018. 137-160.

Ebbene, il ciclo di vita di uomini e donne è ancora alquanto diverso, non già per ragioni "naturali", ma per ragioni sociali, storiche ed economiche. Le donne sono in generale soggette a maggiori rischi, sotto diversi profili: da quello educativo a quello occupazionale, da quello retributivo a quello patrimoniale e anche sotto il profilo dell'accumulazione di risparmio a fini previdenziali, che le vede in forte svantaggio rispetto agli uomini, salvo che, in ragione della loro maggiore longevità, per la pensione di reversibilità (Fornero e Monticone, 2010³). Tutto ciò, senza contare la sproporzione nell'esercizio del potere, ancora fortemente dominato dagli uomini⁴.

Franco Modigliani schematizza il ciclo della vita delle persone in tre fasi: la fase dell'istruzione e della formazione - che un tempo durava fino al raggiungimento dell'età adulta, ma che oggi si estende a tutta la vita, con il cosiddetto *life long learning*. Segue il periodo (lungo) dell'attività, nel quale si partecipa normalmente al mercato del lavoro, come occupati oppure disoccupati. Per varie ragioni (per esempio, per mancanza di attività economiche, insufficienza di servizi di cura, ecc.), non sempre il mercato del lavoro *include* e proprio alle donne tocca spesso stare ai margini, con occupazioni più precarie e meno remunerate o essere del tutto escluse. La terza fase del ciclo di vita, nell'età anziana, è la quiescenza, ossia il periodo di pensionamento. Nel creare il suo *framework* interpretativo, Modigliani aveva però chiaramente in mente l'uomo "bread-winner", il capofamiglia che provvede a moglie e figli; la donna magari un lavoro l'aveva ma principalmente come integrazione al reddito familiare, quando ce n'era bisogno.

Nella prima fase, l'individuo è economicamente a carico dalla famiglia, anche se il ruolo dello stato, per esempio, con l'istruzione pubblica obbligatoria, è molto rilevante, proprio sotto il profilo della minore disuguaglianza di genere. Le differenze in quella parte della vita, che riguarda l'infanzia e il periodo della formazione, si riflettono per tutta la vita. Quindi, se un Governo vuole veramente combattere le disuguaglianze deve cominciare da lì, dagli asili nido e dalle scuole dell'infanzia, con l'impostazione di un programma educativo che rispecchi la parità di genere in senso sostanziale.

Franco Modigliani era più interessato alle questioni di risparmio e di pensionamento e quindi non analizzò questa fase del ciclo di vita, ma è ovvio il legame tra la formazione (accumulazione di "capitale umano") e la successiva capacità di reddito. La relazione non è certo univoca ma è assodato che chi ha un livello più elevato di istruzione/formazione professionale ha in genere anche una maggiore facilità di accesso al mercato del lavoro e un più elevato reddito da lavoro, sia che si tratti di lavoro dipendente sia che derivi da attività professionale. Nel nostro Paese, e in generale in Europa, le donne hanno da tempo raggiunto un livello di istruzione almeno pari a quello degli uomini, i quali cominciano anzi a essere sopravanzati nell'istruzione media superiore e in quella universitaria (Figura 1).

Dati recenti mostrano che il superamento è avvenuto anche nella formazione post universitaria: negli Stati Uniti, nel biennio 2016-2017 il numero di donne che hanno conseguito un dottorato ha superato quello degli uomini. Anche nelle discipline più

3 *Women and Pensions. Effects of Pension Reforms on Women's Retirement Security*, di Elsa Fornero e Chiara Monticone) in B. Marin, E. Zolyomi (eds), *Women's Work and Pensions: What is Good, What is Best?*, Ashgate – European Centre Vienna, 2010.

4 Scrivo queste note (luglio 2019) proprio quando l'Europa sembra in procinto di affidare le sue due più importanti cariche, quella di Presidente della Commissione Europea e di Governatore della Banca Centrale, a due donne di grande valore, rispettivamente Ursula von der Leyen e Christine Lagarde. Si tratterebbe di un'occasione storica per dare all'Europa quella necessaria discontinuità positiva senza la quale non potrebbe che regredire verso un futuro di nazionalismi sterili e socialmente pericolosi.

impegnative (le cosiddette STEM) il numero delle donne che conseguono titoli universitari o post-universitari è in continua crescita, sia in assoluto, sia rispetto ai maschi.

Questi importanti risultati si scontrano però con una performance nel mercato del lavoro nettamente inferiore a quella degli uomini, con una più bassa partecipazione (Figura 2), un più alto rischio di disoccupazione (Figura 3) e, nel caso delle donne occupate, un più basso livello retributivo/reddituale (Figura 4). Ciò significa che l'uguaglianza nei punti di partenza all'inizio della fase lavorativa della vita si scontra ancora, verosimilmente, con metodi di selezione e di promozione che vedono preminenti altri criteri che non il merito. Anche se è verosimile che si tratti di un effetto "di coorte" (sono le donne giovani ad avere raggiunto, o superato, i maschi nelle performance educative) ritengo che questa scarsa considerazione per il merito sia, se non la più importante, tra le più rilevanti cause della disuguaglianza economica uomo-donna nel nostro Paese.

3. Infine, come in precedenza detto, c'è il periodo del pensionamento. Franco Modigliani fu il primo a considerare il reddito da lavoro e la pensione come due facce della stessa medaglia, qualcosa che nell'interpretazione politica del sistema previdenziale si è poi perso, creando e forse esasperando un'inefficiente commistione tra la previdenza (finanziata con contributi sociali e perciò con una parte del reddito da lavoro) e assistenza, che dovrebbe essere sempre finanziata con imposte (progressive).

È noto, in tema pensionistico, come le donne abbiano livelli di pensione più bassi rispetto a quelli degli uomini (Figura 5). Ciò riflette non tanto regole meno favorevoli alle donne ma piuttosto le disparità occupazionali e reddituali che ne hanno caratterizzato la vita lavorativa, e anche la maggiore aspettativa di vita a parità di età (Figura 6). Anche in un sistema, come quello retributivo, dove il legame tra contributi versati e pensione ricevuta è meno forte, rimane il fatto che se la vita di lavoro è "povera" difficilmente la pensione potrà essere "ricca". A maggior ragione, e questo riguarda il nostro futuro, quando il sistema adotta la formula contributiva, dove il legame è molto più stretto e ogni euro versato "conta" per l'ammontare della pensione. Ma vi è di più. Talvolta le politiche sono "fintamente" amiche.

È il caso del pensionamento anticipato a favore delle donne. Si tratta della classica politica della (parziale e tardiva) "compensazione" a posteriori per una discriminazione a priori. È noto, per esempio, come la possibilità di pensionamento anticipato riduca l'incentivo a progredire nella carriera: se ho la possibilità di andare via a un'età relativamente giovane perché mi dovrei impegnare in corsi di aggiornamento o in altre attività di formazione? Non soltanto, ma una pensione acquisita in giovane età rischia di essere assolutamente inadeguata a un'età più elevata, aumentando il rischio di povertà, più ancora se si considera la maggiore longevità delle donne.

Paradossalmente, anche la maggiore generosità delle pensioni di reversibilità (godute nella stragrande maggioranza dalle donne, come da Figura 7) ne ha scoraggiato il lavoro, perché comunque la donna avrebbe potuto contare sulla pensione del marito. Non è un caso se negli Stati Uniti, dove le pensioni pubbliche sono molto meno generose che in Europa, tra i gruppi sociali a maggiore rischio di povertà vi siano proprio le "vedove", mentre nel nostro Paese ciò non accade. Se questo è in sé, e storicamente, un fatto positivo v'è da domandarsi se questo "paternalismo" sia ancora compatibile con la parità che si vuole realizzare.

Oggi la previdenza pubblica si è molto "individualizzata" e anche sotto questo profilo è perciò importante che le donne siano attive nel mercato del lavoro. Le politiche devono favorire l'accesso al lavoro e alla parità retributiva piuttosto che indurle a puntare sulla dipendenza da una pensione maschile. Ciò implica anche provvedere, con contributi a

carico della fiscalità generale, i periodi in cui la donna è costretta per congedi di maternità o periodi di cura ad assentarsi da lavoro (un principio che peraltro dovrebbe valere anche per gli uomini). In proposito, vi è un dato interessante che entra in questo scenario ed è che mentre un tempo le donne trascorrevano la maggior parte della loro vita adulta da sposate (vedove) oggi, almeno negli Stati Uniti, le donne trascorrono la maggior parte della loro vita da single.

4. Pur essendo passata molta acqua sotto i ponti da quando Franco Modigliani rappresentava in questo modo il ciclo di vita, credo che il suo schema sia ancora molto utile per descrivere e analizzare il percorso lungo, accidentato e faticoso delle donne dall'essere economicamente dipendenti a una situazione di maggiore autonomia e per comprendere quali fattori siano stati (saranno) determinanti nel ridurre le disegualianze o magari nell'impedire una più rapida convergenza.

Lo schema riporta al centro dell'attenzione la vita delle persone e i rischi che la caratterizzano: il rischio di non avere un'istruzione adeguata; quello di essere esclusi dalla mobilità sociale, di non avere possibilità di accesso ai lavori migliori e meglio retribuiti; il rischio di licenziamento, di essere messi ai margini o addirittura esclusi. Sappiamo che questi rischi sono maggiori per le donne per ragioni sociali, rimuovibili. Ed è rispetto al percorso di vita che occorre essere intransigenti. Mentre spetta allo stato sociale approntare, per tutti, efficaci strumenti di protezione sociale dal rischio (sistemi di welfare) fa parte della politica combattere la discriminazione e promuovere l'uguaglianza delle opportunità, dei ruoli, della partecipazione alla gestione del potere.

Inoltre, è fondamentale che siano le stesse donne a esigere, con determinazione e intransigenza, una vera parità di opportunità, per "partecipare al gioco", invece di rifugiarsi periodicamente nella pratica, certamente insufficiente ma talvolta comoda, delle compensazioni a posteriori per discriminazioni subite a priori. Si tratta ovviamente di un percorso non sempre facile, scomodo e che può talvolta comportare anche duri sacrifici. So che vi sono differenze importanti tra le generazioni perché, mentre le generazioni anziane, che magari hanno avuto percorsi di vita duri e faticosi e non hanno però più molti margini per aggiustare situazioni difficili, che richiedono dunque interventi di solidarietà, le giovani donne sono oggi caratterialmente e per formazione molto più determinate a mettersi in gioco e a cercarsi opportunità, entro orizzonti ampi. La società non deve dimenticare la solidarietà dovuta alle prime e non può mortificare le aspirazioni delle seconde.

Come ha scritto la poetessa Wislawa Szymborska (in *Ritratto di donna*): *E' facile, difficile, impossibile, ne vale la pena.*

Figura 1

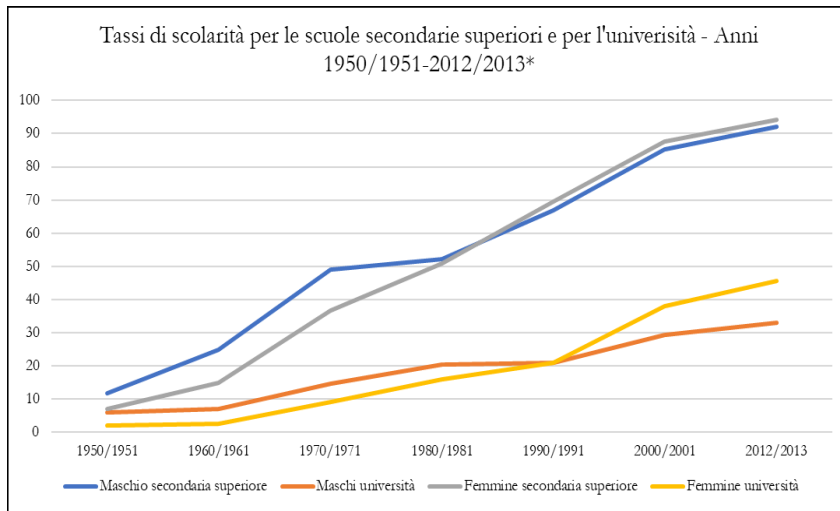


Figura 2

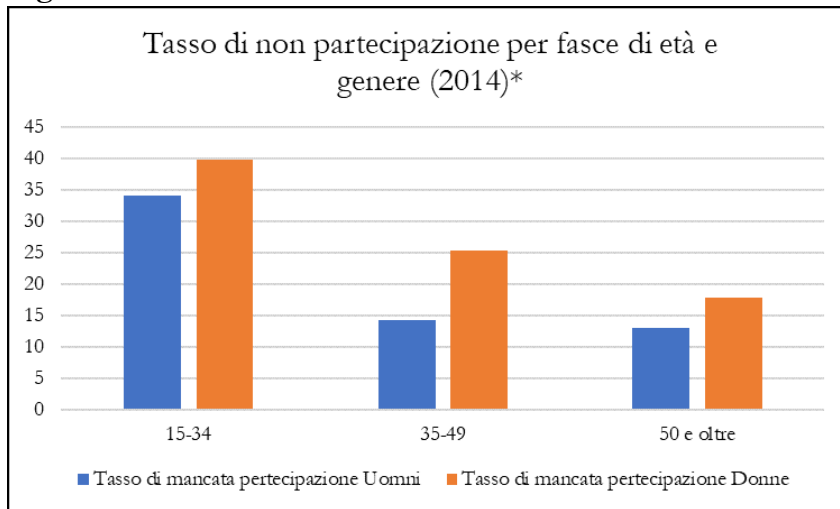


Figura 3

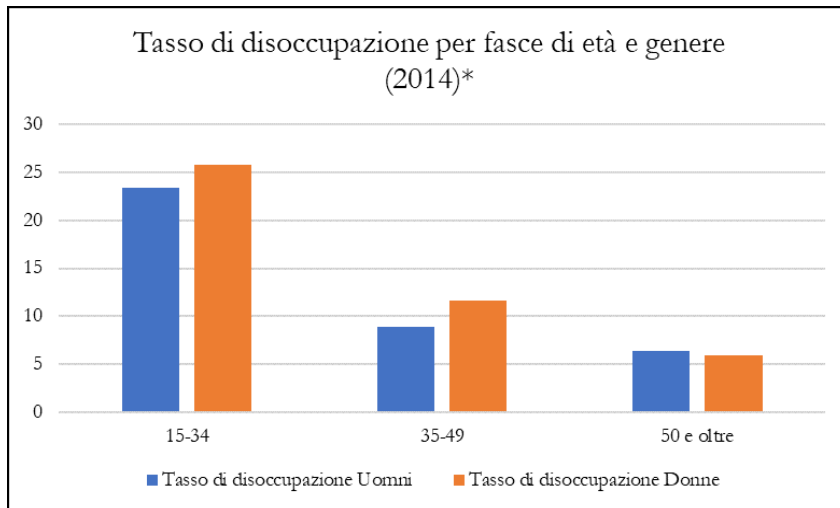


Figura 4

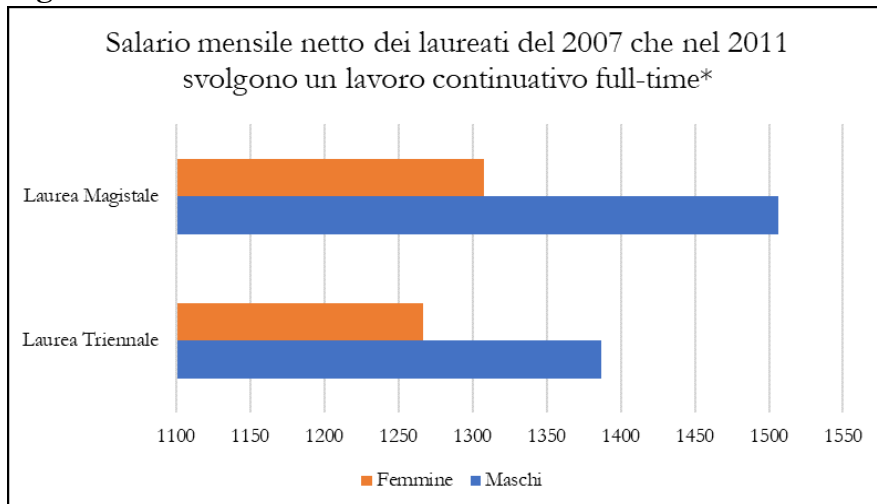


Figura 5

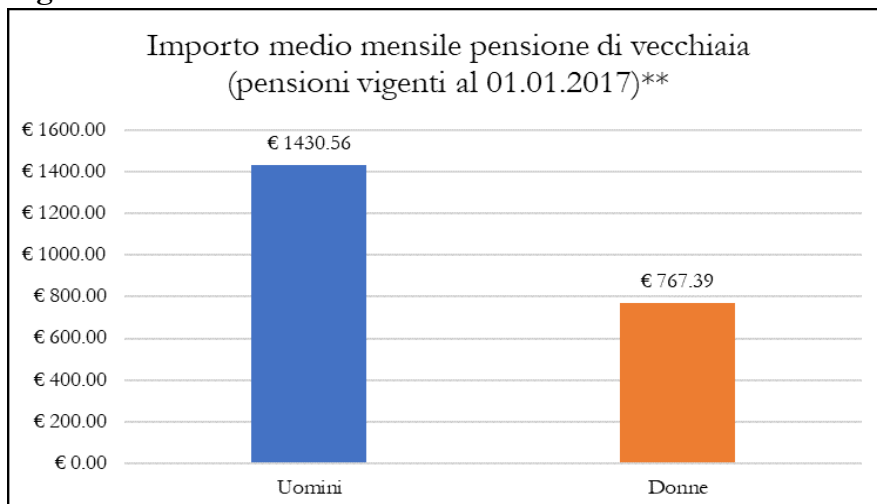


Figura 6

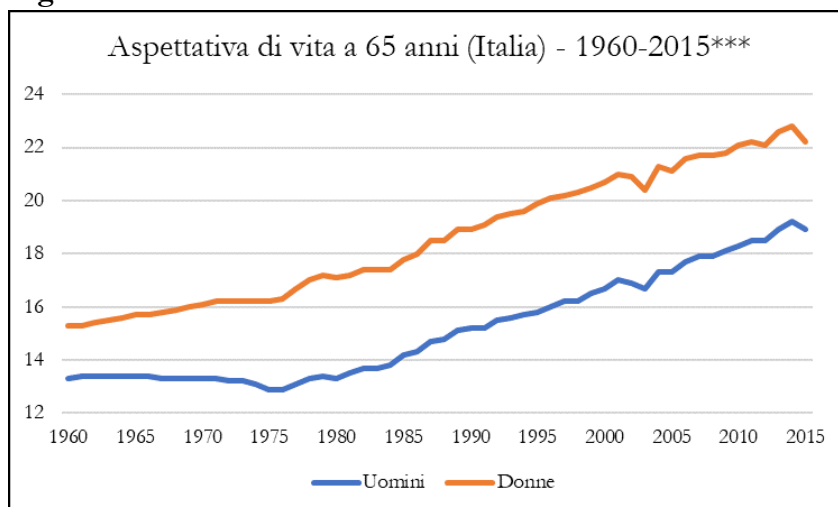
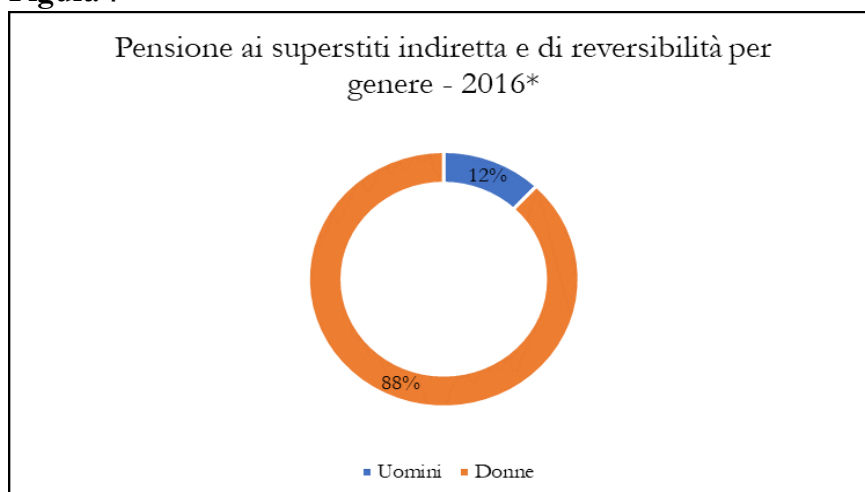


Figura 7



Fonti:

* Istat - Come Cambia la vita delle donne (2004 – 2014)

** INPS Pensioni vigenti all'1.1.2017 e liquidate nel 2016 erogate dall'Inps

*** **Fonte:** Dati OECD, nostra elaborazione