

donne sull'orlo di una crisi di numeri

***una prospettiva di genere
sul mondo del lavoro***

a cura dell'Unione Sindacale di Base

via dell'Aeroporto, 129 – 00175 Roma

06 59640004

usb@usb.it

④ USB Unione Sindacale di Base

Progetto grafico: Andrea Vendetti

Carattere tipografico: Zenon, Riccardo Olocco, CAST 2013-2015

Finito di stampare a Febbraio 2019 presso Consorzio Grafico e Stampa Srls

Premessa

La violenza è un dato sistemico che attraversa tutti gli ambiti della vita delle donne. Non solo violenza maschile contro le donne, di cui i femminicidi rappresentano la punta di un iceberg, ma violenza economica, sia che si parli di lavoro produttivo, riproduttivo o di cura.

In questo Quaderno abbiamo voluto soffermarci su alcuni dati che fotografano la disuguaglianza di genere nel mondo del lavoro e la ricaduta materiale che questa ha sulla vita delle donne.

Siamo consapevoli della parzialità della chiave interpretativa a fronte di un fenomeno, quello della violenza di genere, ben più vasto e pervasivo ma, d'altra parte la mancanza di indipendenza o la dipendenza economica rappresentano il maggior elemento di ricattabilità nel tentativo di fuoriuscita dai percorsi di violenza.

Introduzione

Il **Forum Economico Mondiale** ha calcolato che – sulla base delle tendenze e dei dati attuali – per colmare il **Gap Salariale** tra donne e uomini a livello globale ci vorranno almeno 217 anni.

Salari più bassi, maggiore precarietà, maggiore ricattabilità (dimissioni in bianco, part-time involontario, molestie sessuali), nessun riconoscimento economico e sociale del lavoro riproduttivo e di cura, aumento dell'età pensionabile e ultimo, ma solo in ordine di tempo, il “diritto” a rimanere al lavoro fino al giorno del parto.

La crisi e le politiche di austerità imposte dall'Unione Europea, e prontamente recepite dai governi che si sono succeduti negli ultimi 10 anni, hanno accresciuto le disuguaglianze sociali, lo sfruttamento, la precarietà, la disoccupazione/inoccupazione, il lavoro gratuito o sottopagato, le disparità salariali, la segregazione lavorativa che, in combinato disposto con lo smantellamento del welfare, ostacolano i percorsi di autonomia e autodeterminazione aggravando le discriminazioni sociali, culturali e sessuali e facendo riemergere con forza un preciso modello di divisione sessuale del lavoro.

La femminilizzazione del mercato del lavoro altro non è che l'estensione a tutta la forza lavoro dei tratti che hanno storicamente caratterizzato il lavoro femminile.

Le donne vengono utilizzate, al pari dei e delle migranti, come dispositivo di abbassamento delle tutele e dei diritti per tutt@.

Del resto, patriarcato e razzismo sono forme antiche di dominio, in stretta relazione tra loro (si pensi alla strumentalizzazione in chiave razzista e securitaria delle violenze sessuali), che vengono utilizzate dal modo di produzione capitalista per perpetrare rapporti di sfruttamento e disegnare una società gerarchizzata e autoritaria.

Per lottare contro l'ordine patriarcale (di cui il sessismo e la violenza sulle donne sono espressione) e il razzismo, bisogna liberarsi di una certa retorica culturale che vede come un problema privato o da ascrivere alla sfera morale il primo ed esclusivamente umanitario il secondo, e riportarli nella loro dimensione compiutamente politica che, per essere contrastata, necessita di trasformazioni radicali della società, di redistribuzione della ricchezza, di welfare universale, di diritti e di nuove tutele.

La rappresentazione vittimistica serve solo a mantenere le donne in una condizione di subordinazione, invece di affermare la loro autonomia e autodeterminazione.

Le donne in questa società sono discriminate e sfruttate e non soggetti fisiologicamente deboli e bisognosi di protezione come vengono puntualmente dipinte.

Il lavoro delle donne, nonostante la maggiore istruzione, non ha valore, affermano i dati che di seguito riportiamo e le donne – native o migranti che siano – devono rimanere relegate nella dimensione domestica per sopperire al taglio e alla privatizzazione del welfare.

La presunta disposizione “naturale” delle donne al lavoro riproduttivo e di cura mistifica una realtà fatta di lavoro gratuito e tra i più sfruttati e sottopagati che esistono, come accade per il badantato.

In nome e per conto delle donne vengono evocate politiche di conciliazione dei tempi di vita e lavoro che, mantenendo inalterata la divisione sessuale del lavoro non liberano tempo per le donne e finiscono, nella realtà degli attuali rapporti di produzione, per introdurre ancora più flessibilità: lavoro flessibile, senza tutele e sicurezza e, come nel caso dello smart working, consumato in solitudine e al di fuori della possibilità di un'organizzazione collettiva delle rivendicazioni e delle lotte.

Il welfare contrattuale/aziendale non rappresenta una conquista per i lavorator@, non solo perché cede pezzi di salario, ma perché produce

un'ulteriore accelerazione alla privatizzazione del welfare di tipo universalistico, unico in grado di garantire servizi pubblici di alta qualità a tutt@ e non solo per chi ha un contratto di lavoro.

Contribuendo al taglio dei servizi pubblici finisce, inoltre, per favorire la riproposizione di un welfare di tipo familistico.

Il welfare contrattuale è l'ennesimo regalo alle imprese, attraverso il sistema degli sgravi fiscali, e ai gruppi assicurativi, come nel caso della sanità integrativa.

Le questioni di genere non sono una categoria o un settore di intervento, ma lenti da indossare per comprendere meglio la realtà nella quale siamo immersi. Per trasformarla.

Come militanti sindacali abbiamo la responsabilità di portare quest'ottica nei luoghi di lavoro, all'interno delle nostre analisi e delle nostre piattaforme politiche e vertenziali.

Il Movimento femminista ha ripreso parola. Le donne lottano e riempiono le piazze di tutto il mondo. Le rivendicazioni, da parziali e specifiche, si sono velocemente trasformate in un grido di battaglia contro il sistema capitalistico e le sue forme di sfruttamento, mettendo in risalto l'interdipendenza di ineguaglianze di genere e classe.

E, non a caso, ha deciso di appropriarsi dello strumento dello sciopero per mettere al centro del dibattito il lavoro delle donne, il loro ruolo nella riproduzione sociale e il rapporto tra produzione di merci e riproduzione.

Le lotte delle donne ci riguardano, tutte e tutti, e devono diventare parte sostanziale della lotta complessiva del nostro Sindacato.

Buona lettura
Unione Sindacale di Base

I numeri delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro

Le disuguaglianze economiche e sociali costituiscono uno dei tratti essenziali del modello sociale che si sta consolidando nel nostro paese. Siamo un paese con un **indice di concentrazione di ricchezza tra i più alti in Europa (32,7% contro 30,3% in UE)** e al proprio interno, scontiamo una distribuzione disuguale delle opportunità di autodeterminazione in funzione del genere, dell'età anagrafica, del luogo di residenza e di quello di nascita.

La graduale demolizione dello Stato Sociale, che per lungo tempo ha svolto una funzione riparatrice degli squilibri generati dal mercato, favorisce il consolidarsi di un sistema sociale in cui le disuguaglianze tendono a cristallizzarsi e in assenza di mobilità sociale, la ricchezza e la povertà si trasferiscono in modo intergenerazionale.

Focalizzando l'attenzione sulle storiche disuguaglianze di genere e soffermandoci su quelle che attengono la diseguale distribuzione di ricchezza, il ruolo chiave che gioca il mercato del lavoro è evidentemente indiscutibile, poiché è in questo spazio pubblico che le donne ancor oggi esperiscono veri e propri muri e barriere alla piena partecipazione alla vita economica del paese. Sullo sfondo vi è evidentemente il portato di una cultura patriarcale che si combina con politiche del lavoro liberiste e di welfare familistico che agiscono su una partecipazione femminile qualificandola come bassa e di cattiva qualità. Quando chiediamo al welfare servizi pubblici di cura chiediamo di fatto di defamilizzarlo e di porre fine a quelle responsabilità di cura di bambini, anziani e disabili che ricadono inesorabilmente sulle donne.

Il tempo di lavoro non retribuito

I dati ci informano che le donne contribuiscono alla produzione familiare per il 71%. Si tratta di miliardi di ore di lavoro non retribuito (50,6 miliardi di ore annue). Un patrimonio economico che corrisponde ad un valore superiore al numero di ore di lavoro retribuito prodotto dal complesso della popolazione (41,7 miliardi). Le casalinghe, con 20 miliardi e 349 milioni di ore, sono i soggetti che contribuiscono maggiormente a questa forma di produzione. Il numero medio di ore di lavoro non retribuito svolte in un anno è pari a 2.539 per le casalinghe, 1.507 per le occupate e 826 per gli uomini (considerando sia quelli occupati, sia quelli non occupati). Secondo i dati della Commissione europea (Ce), i lavoratori uomini dedicano in media 9 ore a settimana ad attività non retribuite come la cura dei figli o famigliari o i lavori di casa, mentre le lavoratrici dedicano a tali attività 22 ore, ossia circa 4 ore al giorno. Questa asimmetria si riduce nelle giovani coppie e in quelle in cui la donna lavora. E non può sorprenderci che il 9,3% delle casalinghe è in povertà assoluta (il doppio di quelle occupate). Quel tempo di lavoro non retribuito ha pesanti ripercussioni nelle carriere verso la povertà.

Il carico di lavoro non retribuito che grava sulle donne, la precarietà generalizzata del lavoro retribuito, e gli stereotipi di genere di cui è gravido il mercato del lavoro (la prole è letta dall'impresa come un fattore di scarsa produttività) condizionano l'alta esposizione delle donne alle molestie e ricatti sessuali anche nei luoghi di lavoro e in un processo di femminilizzazione del mercato del lavoro, il carico di ricattabilità che la donna subisce nello spazio privato, si estende allo spazio pubblico: si è povere e ricattabili tra le mura domestiche, lo si è anche nei posti di lavoro dove ai rischi di abusi si sommano le diverse forme di violenza economica. L'indipendenza economica e l'autodeterminazione costituiscono per molte una frontiera invalicabile, l'esercizio di una discriminazione che ancor oggi si celebra sulle loro esistenze.

Molestie e ricatti sessuali nei luoghi di lavoro

Sono un milione e 404mila le donne che hanno subito molestie o ricatti sessuali nei luoghi di lavoro². 1 milione e 173mila sono coloro che hanno subito ricatti sessuali per assunzioni e/o per carriera. Sono 167mila le donne che hanno subito queste forme di ricatto negli ultimi tre anni (l'1,1%)³. Al momento dell'assunzione ne sono state colpite più frequentemente le donne impiegate (37,6%) o le lavoratrici nel settore del commercio e dei servizi (30,4%). La quota maggiore delle vittime, inoltre, lavorava o cercava lavoro nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche (20%) e in quello del lavoro domestico (18,2%). Il ricatto sessuale per il 32,4% viene ripetuto quotidianamente o più volte durante la settimana mentre per il 29,2% qualche volta al mese. Ciò spiega perché chi lo ha subito nel 40% circa, ha cambiato lavoro o rinunciato alla carriera mentre il 10,9% è stata licenziata o messa in cassa integrazione o non è stata assunta. La percentuale di coloro che hanno subito molestie o ricatti sessuali sul lavoro negli ultimi tre anni è maggiore della media del 2,7% tra le donne da 25 a 34 anni (3,1%) e fra le 35-44enni (3,3%). Quando una donna subisce un ricatto sessuale, nel 80,9% dei casi non ne parla con nessuno sul posto di lavoro.

Allargando l'orizzonte oltre confini nazionali e collocandoci su quelli mondiali e poi europei, si conferma come il cammino per l'uguaglianza tra i generi è ancora decisamente lento se pur costante. Il recente rapporto (2018) del World Economic Forum (WEF)⁴ costruisce un indicatore sintetico di disparità di genere, a partire da una serie di domini: Partecipazione alla vita economica; Educazione; Salute e Politica.

La Posizione dell'Italia nel Gender Global Gap e nella UE

Il Gender Global Gap su 149 paesi, posiziona l'Italia in 70^a posizione (eravamo in 82^a posizione nel 2017). Su questo ranking incidono positivamente la buona posizione nella educazione: 62^a posizione. Al contrario, pesa come un macigno la condizione delle donne nella partecipazione alla vita economica: 118^a posizione e nella Salute: 116^a posizione. E quando il ranking si concentra sull'Europa occidentale (20 paesi), allora risulta chiaro che siamo il fanalino di coda d'Europa e che il nostro cammino per l'uguaglianza di genere è molto lontano e difficile da portare a termine. Nella disuguaglianza complessiva siamo al 17° posto su 20 (dopo di noi solo Grecia, Malta e Cipro), 16° posto in Educazione, 17° in salute e 14° in politica. Gravissimo è il dato sulla partecipazione alla vita economica: siamo all'ultimo posto.

Un dato decisamente allarmante poiché quest'ultimo indicatore fa sintesi di tutte le discriminazioni che viviamo sul mercato del lavoro sia in ingresso che durante la permanenza: differenziali salariali, cattiva occupazione e segregazione occupazionale. Quest'ultima è il combinato disposto tra la **segregazione orizzontale e verticale**. La prima (segregazione orizzontale) interessa alcuni settori produttivi e di servizi ad alta concentrazione di occupate donne (es. servizi sociali, scuola, industria tessile, commercio, settori amministrativi) sulla base di stereotipi e pregiudizi di genere, che ritengono le donne più idonee degli uomini ad alcune mansioni (es. cura ed esecutività) e gli uomini più adatti alle professioni a maggiore specializzazione e qualificazione.

I settori produttivi dove le donne sono impiegate

Tipologia attività economica	V.a in migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	261	2,7
Industria	1.200	12,3
Costruzioni	85	0,9
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	1.348	13,8
Trasporto e magazzinaggio	221	2,3
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	799	8,2
Servizi di informazione e comunicazione	189	1,9
Attività finanziarie e assicurative	290	3,0
Servizi alle imprese (attività immobiliari, servizi di supporto alle imprese ecc)	1.277	13,1

Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	460	4,7
Istruzione, sanità e assistenza sociale	2.381	24,4
Altri servizi collettivi e personali (att. artistiche, sportive, intrattenimento fino ad attività rivolte alle famiglie e alla persona come il personale domestico)	1.237	12,7

Fonte: Istat, forze lavoro terzo trimestre 2018

La **segregazione verticale** inchioda invece le donne nei livelli bassi e medi dei profili professionali dipendenti a vantaggio della componente maschile collocata nei livelli alti.

I profili professionali delle donne nel lavoro dipendente

Tipologia attività economica	V.a in migliaia	%
Dirigenti	130	1,6
Quadro	517	6,4
Impiegate	4.372	54,1
Operaie	2.998	37,1
Apprendiste e lavorat. a domicilio	64	0,8
Totale lavoratrici dipendenti	8.087	100,0

Fonte: Istat, forze lavoro terzo trimestre 2018

Ma vi è anche un'altra forma di segregazione di genere di cui le donne sono vittime: la "segregazione in ingresso", che precede la segregazione occupazionale ed esprime lo svantaggio delle donne rispetto agli uomini in termini di occupabilità, a prescindere dal loro livello di istruzione.

La difficile transizione dall'istruzione al lavoro

Le barriere che le donne incontrano nella partecipazione alla vita economica non trovano più neanche una legittimazione nel capitale di saperi. Al netto di un scarso livello di istruzione del nostro paese rispetto all'Europa, la componente femminile italiana è comunque più istruita di quella maschile: il 63% ha almeno un titolo di istruzione secondario contro il 58,8% degli uomini e l'istruzione terziaria è per il 21,5% donna contro il 15,8% di quella maschile⁵. I livelli di istruzione femminili stanno aumen-

tando più velocemente di quelli maschili. Non è casuale che le donne subiscano più degli uomini il problema della sovraeducazione (*over education*). Questo fenomeno coinvolge soprattutto gli occupati di 25-34 anni (37%), e in misura maggiore le donne (26%)⁶.

È dal 1991 che le donne superano gli uomini nelle immatricolazioni e oggi rappresentano il 55,7% degli iscritti⁷ impiegando meno tempo a concludere gli studi. Ma i differenziali di genere si manifestano nella transizione scuola-lavoro: a tre anni dal conseguimento di un titolo di studio secondario, **le prospettive occupazionali delle giovani (20-34 anni) sono di 11 punti percentuali inferiori a quelle degli uomini** (tasso di occupazione femminile: 53% e 42,2% il tasso maschile). Il divario di genere dei giovani, scende a soli 5 punti nel caso dell'istruzione terziaria (61,5% femmine e 64,6% maschi). Insomma, quando si parla di *gender gap* nella partecipazione economica, i primi gap evidenti sono contenuti nella rilevazione delle forze di lavoro.

Le donne tra disoccupazione e inattività

L'ultima rilevazione Istat ci restituisce la fotografia della scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro con un'occupazione femminile pari al 49,5% contro quello maschile del 68,5% (complessivo: 58,9%), nella disoccupazione femminile che si attesta al 10,4% contro quella maschile del 8,6% (complessivo: 9,3%). Ma il dato più inquietante è sull'inattività che sale a fine 2018 al 44,8% per le donne e scende al 25% per gli uomini (complessivo 34,9%). Nei dati di flusso emerge con chiarezza che diminuisce la permanenza nell'occupazione, e le giovani donne (specie dai 15-24 anni) sono le più penalizzate, scivolando dalla disoccupazione alla inattività⁸. L'inattività femminile colpisce prevalentemente coloro che hanno bassi livelli di istruzione (63,8%) ma non lascia indenni neanche le diplomate (39%) e le laureate (20,2%). Tra le inattive, crescono fortemente coloro non cercano più lavoro per motivi familiari.

Se poi ci soffermiamo sul **divario retributivo di genere complessivo (salario annuale medio percepito da uomini e donne) scopriamo che in Italia è del 43,7% mentre nella UE è al 39,6%**¹⁰. È un divario su cui incidono più fattori discriminanti: retribuzione oraria ridotta, minor numero di ore lavorate (più contratti a termine per le donne con il 19,6% contro il 17,7% degli uomini) e più part-time involontario quasi il triplo di quello riservato agli uomini), segregazione in specifici settori (servizi alla persona, turismo e commercio a bassa retribuzione) e segregazione verticale (poche donne

accedono a posizioni apicali). Ciò spiega perché l'indicatore grezzo calcolato sul salario orario (GPG) non ha mai dato ragione della disuguaglianza retributiva (5,3% in Italia contro il 16,2% in media in UE) ed ha contribuito a nascondere un dato allarmante su cui nessun Governo è mai intervenuto.

Il divario retributivo e di reddito da lavoro

Stando anche all'ultima rilevazione dell'Istat¹¹ sui differenziali retributivi emerge con chiarezza che per le donne la retribuzione oraria è orientata verso il basso. Il 59% delle lavoratrici (6 su 10) percepisce una retribuzione oraria al di sotto di quella mediana nazionale. Il dato scende al 44% per gli uomini. Questi differenziali di genere sono confermati dai redditi da lavoro: le donne hanno un reddito da lavoro dipendente del 23% in meno rispetto agli uomini. Il differenziale sale al 29% nel caso del reddito da lavoro autonomo. Il differenziale cresce al crescere dei livelli d'istruzione: è del 38,5% tra le lavoratrici più istruite¹².

A confermare le disuguaglianze economiche di genere, interviene anche la distribuzione della ricchezza (reddito e patrimonio): le donne possiedono in media il 25% di ricchezza in meno degli uomini. Tale divario arriva al 50% nelle coppie¹³.

Minore accesso alle figure apicali, maggiore diffusione del part-time, differenziali nei redditi da lavoro e discontinuità nella carriera, e sovraccarico di lavoro di cura non retribuito espongono le donne a un maggior rischio di povertà durante tutto l'arco della vita e soprattutto nei delicati momenti di transizione (nascita dei figli, vedovanze, separazioni e divorzi). Fattori questi che condizionano le donne sia nel programmare la maternità dopo i trent'anni, tenuto conto della perdita di reddito delle lavoratrici derivanti dalla nascita di un figlio, sia nel percorso di fuoriuscita dalla violenza. Si è stimato¹⁴ che con la nascita di un figlio la donna lavoratrice subisce un differenziale di reddito dalle donne senza figli che si chiude solo in circa 12-15 anni.

La povertà in vecchiaia

L'impossibilità di partecipare pienamente alla vita economica, ivi compreso il tempo di lavoro non retribuito costituiscono i prodromi dei differenziali di genere anche sul fronte previdenziale¹⁵. I maschi accedono prima alla pensione: 71,3 anni per gli uomini e 75,9 anni per le donne. Assegni al di sotto dei mille euro interessano l'86% delle donne. In realtà, scomponendo i dati si scopre che le pensioni con un importo inferiore a 750,00 euro interessano prevalentemente la componente femminile (75,5%). Quelle al di sotto

delle 500 euro mensile riguardano il 28,2 % delle pensionate contro il 22,2% di quelle per i pensionati maschi. L'importo medio mensile di una pensione di vecchiaia è di 788,42 euro per le donne e di 1.461,06 euro per gli uomini.

Purtroppo anche i dati sulla povertà sono costruiti sull'unità familiare annacquando così un fenomeno assai rilevante che richiederebbe una specifica attenzione da parte delle statistiche ufficiali.

La povertà femminile

Sulla base di quanto fin qui detto e in una generalizzata crescita della povertà (in esito alle disuguaglianze economiche), le donne, insieme ai minori, ai giovani e ai migranti, sono le soggettività più esposte alla miseria: la povertà assoluta interessa circa 2 milioni e 500 mila donne¹⁶ (8% della popolazione femminile) e quella relativa ben 4 milioni e 400 mila donne (15% circa della popolazione femminile). Più di una donna straniera su quattro è in condizioni di povertà assoluta. Aumentano (2016-2017) le famiglie monogenitoriali in povertà relativa: dal 13,9% al 15,3% e dai dati del 2016¹⁷ sappiamo anche che l'85% delle famiglie monoparentali in condizioni di povertà assoluta ha come persona di riferimento una donna.

Il quadro fin qui tracciato pone in luce come i motori delle disuguaglianze di genere che si generano nel mercato del lavoro italiano agiscono contrastati anche grazie a quel welfare che scarica sulle donne il costo del suo smantellamento. Un rilancio del welfare pubblico, un investimento nelle infrastrutture sociali avrebbe un impatto positivo anche sulla partecipazione delle donne alla vita economica e la loro indipendenza poiché, oltre a creare nuovi posti di lavoro, libererebbe quel tempo di lavoro non retribuito che le donne sono costrette a dedicare alla cura familiare. Evidentemente le politiche governative si muovono nella direzione opposta e lo smantellamento del principio dell'*universalismo del welfare* produrrà ulteriori disuguaglianze nell'accesso ai servizi, escludendo coloro che non dispongono di reddito sufficiente. Non è casuale che la povertà di reddito, diffusa ormai anche tra i lavorator@ (working poor) produce al contempo povertà educativa, povertà sanitaria, povertà abitativa.

In assenza di un welfare redistributivo e di misure di contrasto al lavoro cattivo e alla povertà, non può stupire che il 29% della popolazione italiana sia a rischio di povertà ed esclusione sociale; il 20,3% è a rischio di povertà (ha un reddito inferiore al 60% del reddito mediano nazionale); il 10,1% vive in grave deprivazione materiale e l'8,4% dell'intera popolazione è povero

perché a bassa intensità lavorativa. Dati preoccupanti questi che avrebbero richiesto una misura di contrasto alla povertà come il **reddito di base incondizionato, su base individuale ed aperto almeno a tutti i poveri relativi, compresi gli immigrati**, che peraltro costituiscono una parte rilevante della povertà. Una misura a cui doveva associarsi l'accesso gratuito ad altri servizi pubblici: educativi, sanitari, abitativi. Così non è stato. Pur riconoscendo al Reddito di Cittadinanza, l'intenzione di sostenere il reddito dei poveri, si evidenziano i suoi tratti selettivi, punitivi, disciplinanti e colpevolizzanti di una miseria che è il frutto di scelte di politica economica e di welfare che nulla hanno a che vedere con le responsabilità soggettive dei poveri.

Una lettura di genere del Reddito di cittadinanza (RDC) e Quota 100

Il Reddito di cittadinanza (RDC) è una misura, familiistica condizionata, altamente selettiva in termini di destinatari (solo famiglie indigenti) ancor più se immigrat@: l'accesso è aperto solo a coloro che hanno una residenza di 10 anni, di cui gli ultimi due continuativi. È una misura altamente punitiva qualora i requisiti dichiarati non corrispondano a quelli richiesti (da uno a 6 anni di reclusione).

Gli effetti del familismo: la donna non viene liberata dalla sua condizione di subalternità all'interno del nucleo familiare e tanto meno dalla ricattabilità e segregazione che subisce nel mercato del lavoro. Nel caso in cui la donna sia separata o divorziata, se condivide l'abitazione con l'ex-coniuge, viene comunque considerata membro di un unico nucleo familiare. L'erogazione del beneficio economico (max 9 mila 360 euro all'anno) avviene attraverso una carta acquisti e il prelievo di contanti è di un massimo di 100 euro mensile per un singolo componente. Trattandosi di un'unica carta per l'intero nucleo familiare è evidente che anche questo aspetto creerà ulteriore dipendenza della donna dal capofamiglia.

Gli effetti della condizionalità: il sostegno economico è vincolato all'osservanza di un programma di attività di ricerca attiva del lavoro di tutti i componenti del nucleo: bilancio di competenze, orientamento, formazione, ricerca attiva di lavoro, 8 ore settimanali per attività di pubblica utilità presso i comuni, fino all'accettazione di un posto di lavoro in tutto il territorio nazionale in caso di rinnovo (dopo 18 mesi). Questo irrigidimento delle condizionalità, graverà doppiamente sulle donne che dovranno sostenere sia il lavoro riproduttivo e di cura, sia quelli definiti dal RDC. Anche in questa misura, la figura della donna che cura anziani, disabili, e bambini viene confermata. Non casualmente sono dispensate dagli obblighi del RDC coloro che si prendono cura di bambini di età inferiore ai 3 anni ovvero, disabili gravi o non autosufficienti.

Anche la **pensione di Cittadinanza** assume a riferimento il nucleo familiare di età pari o superiore a 65 anni. Le pensioni povere delle donne saranno perciò integrate solo a condizione che vivano da sole o che il coniuge pensionato sia altrettanto povero. La riscossione è su base individuale e divisa a metà tra i coniugi over 65 in condizioni di povertà. Neanche **Quota 100**, interviene per compensare quelle disparità di genere nel sistema pensionistico che riflettono pedissequamente quelle generate durante la vita lavorativa. La misura sperimentale (2019-2021) che dispone l'accesso al trattamento di pensione con almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi avrà scarso impatto sulle donne a causa della loro carriera contributiva discontinua. Basti pensare che le lavoratrici del settore privato versano mediamente 25,5 anni di contributi contro i 38,8 dei colleghi maschi. In altri termini, le donne – almeno nel settore privato – raggiungerebbero il traguardo “quota 100” a 74,5 anni. E comunque, con un trattamento previdenziale ben più contenuto a causa di quei differenziali retributivi, ampiamente descritti nelle pagine precedenti. Ancora una volta, siamo in presenza di una misura costruita su un prototipo di lavoratore maschio.

¹ Istat, *Le casalinghe in Italia*, 2016. Per produzione familiare si intendono le ore di lavoro per la cura domestica, dei figli, degli anziani ecc.

² Istat, *Indagine sulla sicurezza dei cittadini*

³ Il dato si riferisce al 2016

⁴ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

⁵ Istat, *Livelli di istruzione della popolazione e ritorni occupazionali: i principali indicatori anno 2017*, pubblicato 2018

⁶ Istat, *BES - Il benessere equo e sostenibile in Italia*, 2018

⁷ Anvur, *Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca*, 2018

⁸ Istat, *Flash III trimestre 2018. Il mercato del lavoro*, dicembre 2018

⁹ È una stima costruita dalla Commissione Europea che tiene conto: della retribuzione oraria inferiore; del minor numero di lavoro retribuito e del minor tasso di occupazione femminile

¹⁰ Commissione europea, *Il divario retributivo di genere*, novembre 2018

¹¹ Istat, *Differenziali retributivi nel settore privato*, 2016

¹² Istat, *Condizioni di vita, reddito e carico fiscale delle famiglie 2017*, pubblicato 8 dicembre 2018

¹³ Banca D'Italia, *La disuguaglianza della ricchezza in Italia: ricostruzione dei dati 1968-75 e confronto con quelli recenti*, marzo 2018

¹⁴ <http://ftp.iza.org/dp11270.pdf>

¹⁵ Fonte Inps 2018

¹⁶ Istat *La povertà in Italia 2017*, giugno 2018

¹⁷ I dati sono stati desunti da *Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini*, Audizione Istat alla Camera dei deputati 25 ottobre 2017



