

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO
RESOCONTO STENOGRAFICO
INDAGINE CONOSCITIVA

10.

SEDUTA DI LUNEDÌ 1° FEBBRAIO 2016

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE **CESARE DAMIANO**

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		<i>Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro</i>	3, 7
Damiano Cesare, <i>Presidente</i>	3	Rostellato Gessica (PD)	6
INDAGINE CONOSCITIVA SULL'IMPATTO IN TERMINI DI GENERE DELLA NORMATIVA PREVIDENZIALE E SULLE DISPARITÀ ESISTENTI IN MATERIA DI TRATTAMENTI PENSIONISTICI TRA UOMINI E DONNE		Audizione di rappresentanti del Centro Patronati (CE.PA):	
Audizione di rappresentanti del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro:		Damiano Cesare, <i>Presidente</i> . 8, 9, 11, 13, 14, 16, 17, 18	
Damiano Cesare, <i>Presidente</i>	3, 6, 7, 8	Caracciolo Angela Maria, <i>rappresentante di INAS-CISL</i>	17
Gnecchi Marialuisa (PD)	6	Colombini Fulvia, <i>rappresentante di INCA-CGIL</i>	13, 18
Marcantonio Giovanni, <i>coordinatore della Commissione Politiche previdenziali del</i>		Gnecchi Marialuisa (PD)	14, 16
		Pesenti Domenico, <i>presidente di INAS-CISL</i>	8, 16
		Piersanti Claudio, <i>rappresentante delle ACLI</i> .	11
		Tripiedi Davide (M5S)	17, 18
		Zerillo Michele, <i>rappresentante di ITAL-UIL</i> .	9

N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: Partito Democratico: PD; Movimento 5 Stelle: M5S; Forza Italia - Il Popolo della Libertà - Berlusconi Presidente: (FI-PdL); Area Popolare (NCD-UDC): (AP); Sinistra Italiana-Sinistra Ecologia Libertà: SI-SEL; Scelta Civica per l'Italia: (SCPl); Lega Nord e Autonomie - Lega dei Popoli - Noi con Salvini: (LNA); Democrazia Solidale-Centro Democratico (DeS-CD); Fratelli d'Italia-Alleanza Nazionale: (FdI-AN); Misto: Misto; Misto-Alleanza Liberalpopolare Autonomie ALA-MAIE-Movimento Associativo Italiani all'Estero: Misto-ALA-MAIE; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling; Misto-Partito Socialista Italiano (PSI) - Liberali per l'Italia (PLI): Misto-PSI-PLI; Misto-Alternativa Libera-Possibile: Misto-AL-P; Misto-Conservatori e Riformisti: Misto-CR; Misto-USEI (Unione Sudamericana Emigrati Italiani): Misto-USEI.

	PAG.		PAG.
Audizione di Laura Calafà, professoressa associata di diritto del lavoro e di diritto del lavoro dell'Unione europea presso l'Università degli studi di Verona:		ALLEGATI:	
Damiano Cesare, <i>Presidente</i>	18, 21, 22	<i>Allegato 1:</i> Documento depositato dal rappresentante del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro	23
Calafà Laura, <i>professoressa associata di diritto del lavoro e di diritto del lavoro dell'Unione europea presso l'Università degli studi di Verona</i>	18, 21, 22	<i>Allegato 2:</i> Documento depositato dai rappresentanti del Centro Patronati (CE.PA).	32
Gnecchi Marialuisa (PD)	21	<i>Allegato 3:</i> Documento depositato da Laura Calafà, professoressa associata di diritto del lavoro e di diritto del lavoro dell'Unione europea presso l'Università degli studi di Verona	43

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
CESARE DAMIANO

La seduta comincia alle 15.45.

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati e la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati.

Audizione di rappresentanti del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne, l'audizione di rappresentanti del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro.

In rappresentanza del Consiglio è presente il consigliere nazionale Giovanni Marcantonio, coordinatore della Commissione politiche previdenziali, che ringrazio per la partecipazione.

Ricordo che per l'audizione abbiamo a disposizione circa venti minuti.

Lascerei, quindi, spazio alla relazione per circa dieci minuti.

Do la parola al consigliere nazionale Giovanni Marcantonio.

GIOVANNI MARCANTONIO, *coordinatore della Commissione Politiche previdenziali del Consiglio nazionale dell'Ordine dei*

consulenti del lavoro. Buongiorno a tutti. Grazie, presidente, per l'invito. Vi porto i saluti del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro.

Per procedere, in estrema sintesi, sull'argomento trattato, vorrei riflettere insieme a voi su alcuni punti in relazione a questa indagine conoscitiva.

Innanzitutto, stiamo parlando di un'indagine conoscitiva sulle disparità di genere, soprattutto in materia previdenziale. Io non vi porterò dati statistici, perché sicuramente avrete avuto modo di esaminarli già in occasione di altre audizioni e vi sono istituti certamente più adatti a riferire su dati puramente statistici.

Cercherò di fare delle considerazioni complessive riguardo ad alcuni argomenti connessi a questo tema. Credo che non occorra una raffinata indagine statistica per capire che un divario di genere in materia previdenziale esiste in tutta Europa. È però più marcato in Italia e, a fronte di questo divario, occorre anche guardare parallelamente il dato occupazionale delle donne. Devo dire che, anche sotto questo profilo, le donne sono sottorappresentate nelle professionalità più retribuite, più continuative, e ricoprono posizioni di lavoro che, spesso, sono riconducibili anche a contratti atipici.

Peraltro, oltre ai contratti atipici, vorrei far notare anche quella che io chiamo « precarietà relativa », con riferimento all'esempio dei rapporti *part-time*, che, di fatto, per alcune donne sono obbligatori per conciliare la vita e il lavoro. Sappiamo che questa situazione determina un tasso di disoccupazione femminile molto significativo e che, di conseguenza, aumenta anche, rispetto agli uomini, il rischio di povertà ed esclusione sociale.

Cito tre fattori che riguardano l'aspetto pensionistico. Sostanzialmente, le donne usufruiscono meno, rispetto agli uomini, di trattamenti pensionistici, ma usufruiscono di più di trattamenti assistenziali e di reversibilità. Secondo me, questi sono dati che già ci danno un ottimo *input* per leggere, non sotto il profilo statistico ma, appunto, di contesto, la situazione. Di fatto, è evidente che la minor quantità di trattamenti pensionistici percepiti dalle donne è un segno tangibile della inferiore capacità di inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti femminili; inoltre, il fatto che le donne godano di più di trattamenti assistenziali vuol dire anche che la loro carriera lavorativa è spesso frammentata e non riesce a raggiungere quel *quid pluris* necessario per arrivare a maturare il diritto al trattamento di quiescenza.

Evidentemente, i dati sulla reversibilità dipendono di più dall'aspetto anagrafico, perché è evidente che l'aspettativa di vita delle donne è sicuramente più alta.

Non voglio dilungarmi ulteriormente sugli argomenti di base. Tengo a evidenziare che tutte le riforme pensionistiche che sono state fatte tenevano conto della sostenibilità finanziaria, come è giusto che sia. Però, io credo che sia molto importante parlare di questi temi, anche con riferimento alle riforme pensionistiche future, perché, di fatto, come la sostenibilità finanziaria è un tema importante, così anche la disparità di genere in questa materia è molto importante.

Vado in estrema sintesi a elencarvi alcune cause di contesto che mi sembra di poter individuare. Dal punto di vista del sistema di calcolo contributivo, io faccio notare che questo, pur garantendo, da una parte, la sostenibilità finanziaria dall'altra, secondo me acuisce gli effetti di alcuni elementi tipici della carriera lavorativa delle donne, quale, ad esempio, la frammentarietà. Il fatto di avere una carriera frammentata e spesso non continuativa nel sistema contributivo eleva il rischio di disparità di genere. Dall'altro lato, devo anche rilevare che, ad esempio, i coefficienti di trasformazione nel sistema con-

tributivo sono uguali tra uomini e donne, e questo è sicuramente a vantaggio delle donne, sotto questo profilo. Tuttavia, è un vantaggio che io manterrei, perché compensa almeno in parte la disparità di genere.

Di fatto, credo che abbiamo due strade fondamentali da percorrere per contrastare o riflettere insieme sul divario di genere. La prima comprende soluzioni *ex post*, ossia soluzioni che possono intervenire sulla pensione, una volta consolidata l'anzianità contributiva. Credo che queste soluzioni siano innanzitutto onerose, perché sicuramente richiedono un impiego di risorse molto consistente. Certamente si parla di « opzione donna », si parla di flessibilità di accesso al pensionamento, ma io credo che queste non siano soluzioni di per sé sufficienti e necessarie per combattere le disparità di genere. Credo anche che, ad esempio, la flessibilità in uscita possa essere utilizzata anche per favorire un po' quella che io chiamo la staffetta generazionale, ma, di fatto, non può essere l'unica soluzione per combattere il divario di genere.

Io credo che possano essere piuttosto ricercate soluzioni che intervengano prima dell'accesso al trattamento di quiescenza, quindi che abbiano effetto nel corso della carriera lavorativa delle donne. Agire sulla carriera lavorativa delle donne è ciò che, devo dire, si è iniziato a fare. Il decreto legislativo n. 80 del 2015 ha introdotto alcune modifiche alla disciplina sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Permettetemi una piccola parentesi: a volte preferisco non parlare di conciliazione vita-lavoro, ma di integrazione vita-lavoro, perché, secondo me, il lavoro fa parte della vita e non bisogna conciliarlo, dal momento che, di fatto, nessuno di noi si può ritenere estraneo a questo principio costituzionale.

Altre soluzioni sono state adottate. Ad esempio, il disegno di legge in materia di lavoro autonomo, recentemente approvato dal Consiglio dei ministri, secondo me va nella giusta direzione perché introduce alcune tutele per le lavoratrici autonome, che, di fatto, permettono di continuare a

prestare attività lavorativa durante il periodo di maternità. Credo che questa sia una soluzione emblematica, direi quasi a costo zero, in quanto, di fatto, agisce su un elemento fondamentale della disparità di genere, cioè la frammentarietà delle carriere. Permettere a una lavoratrice di lavorare durante la maternità può contribuire a mitigare gli effetti di questa caratteristica del lavoro femminile.

Un altro elemento è sicuramente riconoscibile nel « lavoro agile ». Il disegno di legge sul lavoro autonomo disciplina il « lavoro agile » anche quale forma di conciliazione vita-lavoro. Questo è, secondo me, un ottimo passo avanti perché, di fatto, regola una determinata modalità lavorativa non discriminandola rispetto agli altri tipi di contratto.

Dall'altra parte, mi permetto di far rilevare che i segnali che riguardano l'assicurazione INAIL delle casalinghe sono di segno inverso, perché, di fatto, questa assicurazione, per quello che noi possiamo vedere, non è mai veramente decollata. Credo che ci sia una grossa sacca di evasione, o meglio, più che di evasione, di non volontarietà per quel che riguarda le prestazioni assicurate a fronte del premio assicurativo. Ecco, credo che possa essere un ottimo passo avanti dare un segnale in questo senso, anche per dare la percezione alla lavoratrice di un legislatore attento alle esigenze familiari, all'esigenza di assicurare in maniera dignitosa la vita lavorativa svolta in seno alla famiglia.

In sintesi, abbiamo soluzioni onerose e soluzioni che, invece, agiscono sul *welfare* durante la carriera lavorativa delle donne. In questo senso, mi permetto di suggerire soluzioni, alcune delle quali già sono contenute, ad esempio, nella legge di stabilità 2016. Anche questo è un ottimo passo avanti perché la legge di stabilità del 2016 introduce agevolazioni in materia di *welfare*, addirittura anche in materia di assistenza alle persone non autosufficienti. È un ottimo passo avanti anche perché, non dimentichiamo, le donne spesso non assistono solo i figli, ma, in relazione alla loro aspettativa di vita, assistono anche le persone anziane. Pertanto, legiferare agevo-

lando il *welfare*, detassandolo, facendolo costare meno alle aziende, aiuta sicuramente.

Altri interventi potrebbero riguardare la formazione continua, l'assistenza sanitaria, la migliore valorizzazione delle ricongiunzioni dei periodi contributivi non continuativi. Questa potrebbe essere un'ottima soluzione.

Mi avvio alla conclusione. Io sono un professionista, un consulente del lavoro, quindi cerco di concentrarmi anche sul lavoro professionale autonomo. Spesso noi tendiamo a concentrarci sulle lavoratrici dipendenti, ma ci sono anche le lavoratrici autonome. Del resto, voi lo sapete meglio di me, perché il disegno di legge sul lavoro autonomo ne è la prova tangibile.

Dirò qualche cosa su questo argomento. Da una ricerca abbastanza semplice da effettuare, emerge che le prestazioni assistenziali più pagate dalle casse sono le indennità di maternità. Come consulenti del lavoro abbiamo un ente, l'ENPACL, che statisticamente ha una forte componente femminile tra gli iscritti. Siamo una categoria in cui le donne sono più degli uomini e il *trend* è assolutamente in crescita. Quindi, credo che non si possano ignorare questi dati, anche sotto il profilo professionale.

Mi permetto di far notare, ad esempio, che tempo fa è stato introdotto il principio di automaticità delle prestazioni della gestione separata INPS. Questo è un tema fondamentale perché, innanzitutto, induce a valutare l'eterogeneità delle situazioni, laddove esistono tanti tipi di casse professionali e autonome. Adoperarsi per l'introduzione del principio di automaticità delle prestazioni per la maternità vuol dire agire sul *welfare*, come dicevo prima. Ad esempio, come sappiamo bene, la gestione separata dell'INPS opera con il principio di automaticità. Non è così per alcune casse professionali, che non pagano l'indennità di maternità se non verificano la regolarità contributiva delle lavoratrici. Questo, secondo me, è un principio da superare, o comunque, da uniformare perché influisce sul tema che stiamo trattando.

Come coordinatore della Commissione Politiche previdenziali del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro mi sono anche permesso di suggerire interventi in materia di *welfare* nell'ambito della nostra cassa. Una che tengo particolarmente a condividere con voi, visto il tema dell'indagine, è, ad esempio, la formazione continua, gratuita, durante il periodo di maternità. Nel nostro settore, come in tanti altri, l'aggiornamento è assolutamente importante e, purtroppo, una lavoratrice madre che si assenta anche solo per cinque mesi rischia di rientrare al lavoro in un panorama normativo completamente diverso.

Credo che anche il solo fatto di assicurare una formazione gratuita e continua garantisca l'obiettivo di far rientrare al lavoro la lavoratrice nel miglior modo possibile.

Penso che le politiche in materia di *welfare* debbano essere aiutate, anche nelle casse professionali, magari anche con i risparmi derivanti dalla *spending review*.

In questo senso, mi dichiaro a disposizione per qualsiasi tipo di riflessione e vi ringrazio per avermi ascoltato.

PRESIDENTE. Grazie. Autorizzo la pubblicazione, in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna, della documentazione depositata (*vedi allegato 1*). Do la parola ai colleghi che intendono intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

MARIALUISA GNECCHI. Ringraziamo molto per questa relazione. Peraltro, abbiamo esaminato anche il testo scritto, che abbiamo ricevuto prima dell'audizione, quindi veramente ringrazio poiché questo va nella stessa direzione della nostra indagine conoscitiva.

Ci interesserebbe anche sapere dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro quali contraddizioni ci sono e, quindi, su quali situazioni effettivamente possiamo intervenire come legislatori. Per esempio, la richiesta riguardante la formazione è una richiesta ovvia, che noi sosteniamo. La legge n. 335 del

1995 aveva addirittura previsto — e così la legge n. 53 del 2000 — la possibilità di versare i contributi durante il periodo di formazione. Questo, soprattutto rispetto alle donne, è un elemento che ci interessa. Quindi, la domanda è se voi, come consulenti del lavoro, avete riscontrato questa richiesta anche da parte delle aziende o dei lavoratori. Lo chiederemo anche ai patronati nell'audizione successiva. È ovvio che coprire tutti i periodi privi di contribuzione può servire per avere una pensione più dignitosa.

Inoltre, c'è la questione della differenza di calcolo a fini pensionistici del *part-time*, tra il settore pubblico e il settore privato. Immagino che anche da voi vengano sia datori di lavoro sia lavoratrici a lamentarsi della penalizzazione anche in termini previdenziali.

Altra cosa che noi stiamo cercando di ottenere, nel rispetto della legge, secondo noi, è il rispetto del famoso comma 15-*bis* dell'articolo 24, del decreto-legge n. 201 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214 del 2011, quello che permette ai nati nel 1952 di andare in pensione a 64 anni. Ovviamente questo favorirebbe, anche per le aziende, l'uscita di lavoratori e lavoratrici, però la circolare n. 35 del 2012 dell'INPS ha previsto che queste persone, nate nel 1952, per poter andare in pensione a 64 anni, debbano risultare occupate alla data del 28 dicembre 2011. Siccome, secondo noi, la legge non prevede tale requisito, ci piacerebbe che ci fosse anche l'autorevole parere del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro a supporto delle nostre richieste.

Su questo problema, le darò il nostro «volantone» sulla pensione delle donne, alcune note, l'interrogazione che abbiamo presentato e la risposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sulla quale noi non siamo assolutamente d'accordo.

GESSICA ROSTELLATO. Condivido pienamente la relazione, della quale apprezzo particolarmente l'approfondimento sul *welfare*, che io ritengo sia sicuramente il punto principale sul quale svolgere una

riflessione in questo periodo. Purtroppo, soprattutto per le giovani lavoratrici, abbiamo il problema che, in caso di maternità, spesso le donne abbandonano il posto di lavoro perché non riescono a conciliare, come si dice, o, in qualche modo, a portare avanti contemporaneamente la famiglia, la cura dei figli e il lavoro.

Lei diceva che le misure che sono state inserite nella legge di stabilità 2016 e nel disegno di legge di riforma del lavoro autonomo sono comunque utili, però credo che debba essere fatto molto di più di quello che è previsto in questi due provvedimenti, che sono comunque utili, ma non sufficienti.

Secondo voi, cosa bisognerebbe fare di più per evitare questo, purtroppo ancora significativo, abbandono del lavoro da parte delle donne, per potersi occupare della gestione soprattutto dei figli, ma anche degli anziani? Si tratta di utilizzare contratti diversi, quindi tipologie di lavoro più flessibile, oppure è opportuno assicurare, anche attraverso gli enti bilaterali e le aziende, un maggiore aiuto nella gestione familiare, o, anche, rivedere la disciplina dei congedi di maternità? Cosa potrebbe essere utile? Chiedo se avete qualche idea in merito.

PRESIDENTE. Do la parola al nostro ospite per la replica.

GIOVANNI MARCANTONIO, *coordinatore della Commissione Politiche previdenziali del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro.* Rispondo molto sinteticamente. Innanzitutto ringrazio per le sollecitazioni, sicuramente di grande interesse. In relazione alla prima, devo dire che quella dei periodi di formazione e dei ricongiungimenti dei diversi periodi contributivi è sicuramente una sfida, anche informativa. Molte lavoratrici non conoscono questa possibilità e non ne conoscono neanche il costo. Quindi, su questo, secondo me c'è da fare un lavoro di grande *pressing* su tutti gli attori di questo meccanismo, perché la convenienza e il calcolo previdenziale sono materie molto delicate e vanno gestite con grande com-

petenza. Dunque, quando la lavoratrice si rivolge a un consulente del lavoro, a un patronato, il soggetto che riceve la lavoratrice deve essere in grado di consigliare, o comunque, almeno di esporre le opportunità che le ricongiunzioni possono permettere.

Sotto questo profilo, confermo che, spesso, anche le aziende che a noi si rivolgono sollecitano questo tipo di consulenza, ma per il tramite delle lavoratrici, perché sono le lavoratrici che chiedono all'azienda cosa possono fare per i periodi non coperti da contribuzione.

Il *gap* informativo secondo me è significativo, perché, a volte, è la lavoratrice che si rivolge all'azienda per informarsi sui suoi diritti. Allora, credo che si potrebbe, in qualche maniera, aiutare questo passaggio o rendere disponibili altri tipi di canali informativi. Per quanto riguarda « Opzione donna », devo rilevare che le interpretazioni sulle « finestre » sono state anche abbastanza curiose, non solo per il caso che l'onorevole Gneccchi citava, ma anche perché, come sicuramente ricorderete, il requisito, comprensivo della « finestra », doveva essere maturato entro la fine dello scorso anno. Poi, con uno sforzo interpretativo, si è riusciti a dare un po' più di respiro a « Opzione donna ».

Partire con interpretazioni così restrittive sicuramente non aiuta, perché, di fatto, blocca il canale attraverso il quale le donne potrebbero accedere al trattamento pensionistico.

Per quanto riguarda gli aiuti economici, credo che una leva importante sia il costo del lavoro. Se mi posso permettere, vorrei soffermarmi, ad esempio, sull'agevolazione per la sostituzione di maternità. Nelle aziende fino a venti dipendenti — anche qui c'è una discriminazione, perché non si capisce perché una lavoratrice che lavora in un'azienda con meno di venti dipendenti debba avere un diritto diverso da quella che lavora in un'azienda con più di venti dipendenti — il datore di lavoro che assume a tempo determinato in sostituzione di una lavoratrice in maternità ha diritto ad uno sgravio contributivo del 50 per cento dei contributi a suo carico.

Anche sotto questo profilo, le interpretazioni dell'INPS sono state molto restrittive perché, ad esempio, se in sostituzione di una lavoratrice in maternità, a venti ore settimanali, si assume una persona a ventiquattro ore settimanali, l'istituto non riconosce l'agevolazione piena, ma solo quella riferita al *gap* tra le venti e le ventiquattro ore.

Sono interpretazioni davvero poco spiegabili alle aziende che normalmente assistiamo. La leva è un ampio ventaglio misure di *welfare*, come già è stato fatto dalla legge di stabilità del 2016, perché l'aver modificato il testo unico delle imposte sui redditi, in ordine alle lettere *f*) e *f-bis*) del comma 2 dell'articolo 51, cioè proprio quelle che interessavano le aziende, eliminando il requisito della volontarietà, che spesso contrastava contro questo principio, aiuta moltissimo. Dall'altra parte, si dovrebbe agire sul costo del lavoro, per rendere conveniente, in qualche maniera, sia per la lavoratrice sia per l'azienda, il mantenimento del posto di lavoro e la conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare.

PRESIDENTE. Ringraziamo il dottor Giovanni Marcantonio per l'attenzione e il contributo fornito alla nostra indagine.

Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta, sospesa alle 16.10, riprende alle 16.15.

Audizione di rappresentanti del Centro patronati (CE.PA).

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne, l'audizione di rappresentanti del Centro patronati (CE.PA).

Nel ringraziare i nostri ospiti per la loro partecipazione all'odierna audizione, segnalo che sono presenti per ITAL-UIL Michele Zerillo, per ACLI Claudio Pier-

santi e Franco Bertin, per INAS-CISL Domenico Pesenti, presidente, e Angela Maria Caracciolo, per INCA-CGIL Fulvia Colombini e Caterina Di Francesco.

Segnalo che la Commissione ha a disposizione per l'audizione circa 45 minuti di tempo. Nel complesso, le relazioni dovranno avere una durata di massimo 35 minuti, in modo tale da lasciar spazio per eventuali quesiti.

Do la parola a Domenico Pesenti, presidente INAS-CISL, per lo svolgimento della sua relazione.

DOMENICO PESENTI, *presidente INAS-CISL*. Credo che non utilizzerò tutto il tempo a mia disposizione, perché sono da poco il presidente dell'INAS-CISL.

Vorrei ringraziare per questo invito, perché ci permette di riportare i problemi che tutti i giorni i nostri patronati incontrano parlando con i lavoratori e le difficoltà che questi ultimi affrontano per poter accedere alla pensione e, perciò, ai diritti previdenziali.

Conoscete già il CE.PA: è un organismo di coordinamento tra patronati di CGIL, CISL, UIL e delle ACLI. Proprio per questo, abbiamo concordato un documento, che depositiamo, per semplificare un po' i lavori, ma anche per mostrare che incontriamo tutti le stesse problematiche con i lavoratori e che vogliamo affrontarle.

Vogliamo affrontarle in questo senso: noi abbiamo la necessità di porre il problema di una revisione della normativa generale sulla previdenza, per semplificarla e unificarla, perché, purtroppo, nel tempo si sono sommate diverse normative, che oggi creano difficoltà d'interpretazione. La difficoltà d'interpretazione vale anche per l'INPS, che generalmente non ha un'unica interpretazione sulle normative, in quanto molte sedi hanno la propria. Questo ci crea ulteriori problemi.

Con questo confronto, noi vorremmo giungere a una semplificazione, che agevoli anche una politica di sostegno, in particolare a favore alle donne, che oggi sono il punto più debole del sistema previden-

ziale, per i problemi occupazionali, per i problemi di continuità lavorativa, ma anche con riferimento alla maternità.

Io credo che su questo tema dovremmo riflettere un po' di più e fare in modo che ci sia un sostegno all'attività sociale delle donne. In particolare per la maternità, dovremmo provare a fare un ragionamento che non si riferisca solo alle donne, ma a un generale sostegno alla genitorialità nel Paese. Occorre fare un ragionamento più complessivo: come aiutare questo Paese ad avere un futuro attraverso i figli.

Visto il mio passato nel settore del lavoro edile, mi interessa anche fare un ragionamento sul fatto che non è possibile avere un'età di accesso al pensionamento uguale per tutti i lavori. Ci sono lavori difficili, lavori pesanti, lavori pericolosi e lavori faticosi. Io parlo degli edili in base alla mia esperienza, ma credo che questi termini valgano anche per il lavoro di casalinga e per altri lavori svolti da tante donne.

Tutti questi aspetti devono portare a una revisione dell'idea di previdenza. Siamo convinti che non pensare a cosa succede dopo i 60 anni in termini di salute, di fatica del lavoro, di possibilità di trovare una nuova occupazione e mantenere un'età pensionabile uguale per tutti, senza flessibilità, voglia dire prepararsi — uso un termine pesante per farmi capire meglio — a una « macelleria sociale »: ci saranno tante persone che moriranno sul lavoro, perché la fatica porterà all'appannamento dell'attenzione e a un rischio maggiore, ma, soprattutto, tante persone rimarranno a casa, senza lavoro e senza pensione.

Per questo, anche nell'incontro di oggi, ci interessa sottoporre queste questioni. Come istituti di patronato, noi affrontiamo i temi che ci sottopongono i lavoratori e cerchiamo di darvi risposta. Tuttavia, per darvi risposta spesso ci rimane solo la strada della causa, cioè l'utilizzo delle vie legali. Vorremmo invece trovare un canale che ci permetta di risolvere prima questi temi, senza costringere noi e, soprattutto, i lavoratori, che sono la parte debole, ad

affrontare cause contro l'INPS solo perché abbiamo interpretazioni diverse della medesima norma. Grazie per l'attenzione.

PRESIDENTE. Autorizzo la pubblicazione, in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna, della documentazione depositata dai rappresentanti degli istituti di patronato (*vedi allegato 2*). Do la parola a Michele Zerillo, rappresentante di ITAL-UIL.

MICHELE ZERILLO, rappresentante di ITAL-UIL. Buonasera. Il tema affrontato dall'indagine conoscitiva è importantissimo, quindi ringraziamo questa Commissione. In questo momento, la grande discussione sul tema della flessibilità nell'accesso al pensionamento e, in via più generale, sulle pensioni potrebbe far perdere di vista l'importanza del tema di questa indagine conoscitiva sull'impatto di genere.

Noi abbiamo presentato un documento unitario. Il tempo a mia disposizione sarà utilizzato in modo da evitare sovrapposizioni e ripetizioni con gli interventi successivi. Io proverò a illustrare il metodo che abbiamo utilizzato per preparare il documento unitario. Non è un modo unitario che abbiamo adottato solo in questa circostanza, ma è un metodo con cui lavoriamo sempre.

Vorrei spendere due parole, prima di entrare nel merito del documento. Pensiamo che le norme in materia previdenziale nascano sicuramente come norme imparziali, però spesso non si valuta la portata e la ricaduta che queste norme possono avere. Come sappiamo, questo non evita la censurabilità di queste norme da parte della Corte di giustizia europea.

Noi abbiamo redatto un documento che, probabilmente, va un po' oltre i temi richiesti in quest'indagine conoscitiva. Dentro ci sono tanti argomenti. Alcuni sono temi di sistema, perché riteniamo che questa problematica si inserisca in un ambito più ampio di sistema, non solo previdenziale, ma più allargato, soprattutto se tocchiamo il discorso dell'impatto di genere, che deve coinvolgere anche il *welfare* sociale e il lavoro.

Il lavoro e il lavoro di cura sono due questioni fondamentali che determinano ricadute negative sull'adeguatezza dei trattamenti pensionistici delle donne. Abbiamo questioni di sistema, ma anche questioni più contingenti, per la cui soluzione potrebbero anche essere sufficienti la via interpretativa o una minore rigidità nell'interpretazione delle norme.

Cito due o tre questioni che richiedono interventi anche immediati. I colleghi in seguito entreranno nel merito di ulteriori aspetti della normativa. Alcune questioni riguardano anche le ricongiunzioni onerose, capitolo importante che potrebbe trovare soluzioni in via interpretativa — i colleghi che poi interverranno dettaglieranno questo capitolo — ma vi sono anche questioni riguardanti problemi contingenti relativamente a trattamenti pensionistici che possono essere liquidati oggi.

Parlo di due questioni. La prima è la vicenda degli « esodati »: siamo arrivati al settimo provvedimento di salvaguardia ma restano da affrontare due questioni riguardanti le donne. Mi riferisco alla questione dei lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato, esclusi dal settimo provvedimento di salvaguardia, sia ai lavori stagionali sia ad altre tipologie di lavori, quali il lavoro domestico a tempo indeterminato.

Andiamo invece ai problemi che abbiamo individuato come propri del sistema contributivo. Tra questi ci sono sicuramente i due valori soglia per l'accesso alla pensione di vecchiaia e alla pensione anticipata, sui quali occorre fare una riflessione importante — la questione è stata oggetto anche di precedenti audizioni — altrimenti gran parte delle donne andranno in pensione a 71 anni. I dati lo dimostrano, non sto qui a ripetere dati che conoscete.

È un valore soglia diverso da quello previsto dalla legge n. 335 del 1995. Io ritengo che le riforme previdenziali siano state essenzialmente due: quella recata dal decreto legislativo n. 503 del 1992 e quella recata dalla legge n. 335 del 1995, non certamente quella introdotta dal decreto-legge n. 201 del 2011, convertito, con mo-

dificazioni, della legge n. 214 del 2011. Nel contesto del sistema delineato dalla legge n. 335, il valore soglia aveva un senso, oggi ne ha un altro, e si è trasformato in un impedimento. Anche su questo poi i colleghi specificheranno meglio.

Il nuovo importo soglia fa venir meno una norma che era nata con una sua ragionevolezza, quella di permettere alle donne di anticipare, in base alle maternità, l'età pensionabile oppure, in via alternativa, di rendere più adeguato il trattamento pensionistico. Questa norma è svilita nel contesto di un valore soglia che obbliga i lavoratori ad andare in pensione a 71 anni (oggi siamo a 70 anni e sette mesi).

C'è poi la grande questione dell'integrazione al trattamento minimo, che è ben nota. Ci sono casi già da anni. Noi abbiamo portato delle casistiche, che derivano dall'osservazione dei casi che trattiamo quotidianamente.

L'altra grande questione di sistema riguarda il legame tra l'età pensionabile e l'aspettativa di vita. Dobbiamo pensare anche a tutte le tipologie di pensione sulle quali incide l'aspettativa di vita, non soltanto alla pensione di vecchiaia e alla pensione anticipata, cioè alle specifiche norme in deroga per quanto riguarda il pensionamento di determinate tipologie di soggetti. Pensiamo alla pensione di vecchiaia anticipata per gli invalidi all'80 per cento, sulla cui età pensionabile incide l'aspettativa di vita. Anche questo è un altro capitolo che poi tratteranno i colleghi, non voglio rubare ulteriore tempo.

C'è poi il tema delle maggiorazioni contributive di alcuni periodi lavorativi, che per i destinatari del sistema contributivo non si traducono nell'aumento del trattamento pensionistico. Anche in questo caso, ovviamente, pensiamo alle ricadute sul lavoro femminile.

Nel nostro documento leggerete di altre criticità, che riguardano, al contempo, chi rientra nel sistema di calcolo misto e chi rientra nel sistema di calcolo contributivo.

C'è il problema dell'aspettativa di vita. Vogliamo proporre di personalizzare il più possibile l'aspettativa di vita, compren-

dendo anche i periodi dedicati all'assistenza di familiari, figli, anziani e persone disabili.

Faccio un ultimo accenno e chiudo. Nel documento trovate anche delle riflessioni sul sistema degli ammortizzatori sociali, che poi si riflettono sul trattamento pensionistico. Ho sforato il tempo a mia disposizione e lascio la parola ai colleghi proprio per gli approfondimenti sui temi che io ho elencato e che sono affrontati nel documento, non ultima la previdenza complementare.

PRESIDENTE. Do ora la parola a Claudio Piersanti, rappresentante delle ACLI.

CLAUDIO PIERSANTI, rappresentante delle ACLI. Io approfondisco il tema delle ricongiunzioni, ovvero degli strumenti di ricomposizione delle posizioni assicurative.

Nell'ambito del panorama previdenziale europeo, l'ordinamento previdenziale italiano attualmente si caratterizza, a nostro giudizio, per un'ormai grande onerosità dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche. Pensiamo soltanto al meccanismo degli aumenti periodici dei requisiti pensionistici legato all'incremento delle aspettative di vita. Se comparato con quelli della Germania, della Francia, dell'Inghilterra o del Belgio, l'ordinamento italiano prevede limiti anagrafici notevolmente più elevati e un pensionamento anticipato che è arrivato a 42 anni e dieci mesi, per gli uomini, e a 41 anni e dieci mesi, per le donne.

Il sistema previdenziale italiano, oltre a caratterizzarsi per questa attuale onerosità, si caratterizza anche per un fenomeno storico, che è quello di una frammentazione di fatto della tutela previdenziale in molteplici casse e regimi pensionistici. Sappiamo che tutto questo è nato dall'assicurazione per gli impiegati statali, per arrivare a quella nel settore privato, alla nascita delle casse del settore del pubblico impiego e, da ultimo, alle gestioni di lavoratori autonomi, commercianti, artigiani, nonché dei lavoratori che svolgono collaborazioni coordinate e continuative.

Di fatto, spesso la frammentazione delle carriere assicurative, l'intermittenza, la discontinuità e l'accesso a forme flessibili di impiego lavorativo colpiscono maggiormente le donne. Mi riferisco al *part-time* e alla trasformazione di un rapporto di lavoro in una forma autonoma di collaborazione coordinata e continuativa. Ne consegue un fenomeno di frammentazione delle posizioni assicurative, che maggiormente colpisce il mondo del lavoro femminile.

Cosa vogliamo segnalare in questa sede? È vero che l'ordinamento italiano, negli anni, ha previsto una serie di istituti normativi previdenziali volti proprio a consentire la comunicazione tra i diversi ordinamenti previdenziali.

Conosciamo tutti le ricongiunzioni, la legge n. 29 del 1979 e la legge n. 45 del 1990, ma anche gli istituti, successivamente introdotti, della totalizzazione dei contributi, di cui al decreto legislativo n. 42 del 2006, del cumulo delle contribuzioni, di cui alla legge n. 228 del 2012, del cumulo del contributivo, di cui al decreto legislativo n. 184 del 1997, e del cumulo della gestione separata, di cui al decreto ministeriale n. 282 del 1996.

Tuttavia, attualmente vi sono istituti un po' scoordinati; istituti, come le ricongiunzioni, che prevedono ancora un'onerosità, secondo noi, non più giustificata dall'armonizzazione ed equiparazione dei regimi previdenziali; istituti che presentano vizi, preclusioni e vischiosità che, spesso e volentieri, non consentono l'accesso alla totalizzazione, al cumulo o quant'altro, magari perché si è titolari di una pensione precedentemente maturata e la legge impedisce il ricorso a tali istituti per chi è già titolare di pensione.

Un elemento di forte discontinuità, di vizio e di nocimento in questo sistema è inevitabilmente derivato — non lo possiamo negare — dal decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, che ha soppresso le forme di trasferimento gratuito delle contribuzioni nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti dell'INPS.

Peraltro, essendo tale fondo un'assicurazione generale obbligatoria, per legge storicamente è sempre stato la sede in cui i contributi affluivano nel momento in cui un lavoratore, nel proprio regime di appartenenza, non maturava autonomamente i requisiti.

L'abrogazione dei trasferimenti gratuiti verso l'INPS e l'onerosità prevista dall'articolo 1 della legge n. 29 del 1979 hanno dato luogo a un sistema nato episodicamente per porre rimedio al fenomeno delle donne del pubblico impiego che, avendo requisiti anagrafici di accesso al pensionamento più elevati rispetto a quelli delle donne dipendenti nel settore privato, in un certo modo usufruivano di questo strumento normativo per poter confluire nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti in modo vantaggioso.

La norma ha soppresso questi trasferimenti gratuiti sull'onda di un'esigenza contingente, non preoccupandosi di coordinare i restanti pezzi del sistema, che sono rimasti fra di loro scollegati.

A titolo esemplificativo, attualmente, se un titolare di assegno di invalidità INPS, situazione ricorrente nell'attività di patrocinio che noi svolgiamo, assume un impiego presso un ente locale, lavora per dieci anni e, avendo maturato questi dieci anni di contribuzione, raggiunge i 65 anni di età, questo periodo contributivo rimane però improduttivo di diritto a pensione.

Si determinano onerosità delle ricongiunzioni, contribuzioni silenziose e periodi contributivi improduttivi. Chiaramente, dieci anni di contribuzione alla gestione ex-INPDAP-enti locali non sono sufficienti per maturare il diritto alla pensione di vecchiaia, perché ne occorrono venti. Infatti, in base ad una particolare interpretazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, seguita dall'INPDAP, per determinare l'appartenenza di una posizione assicurativa al sistema contributivo o a quello retributivo viene data rilevanza anche alla contribuzione accreditata in altri regimi previdenziali, ancorché non ricongiunta nella gestione ex-INPDAP.

Questa, ad esempio, è una situazione nella quale, accedendo a un'interpreta-

zione diversa e « isolando » la gestione in cui viene liquidata la pensione, questi dieci anni di contribuzione sarebbero produttivi di diritto a pensione al compimento dei 70 anni di età, come per i lavoratori iscritti alla gestione pensionistica a partire dal 1996.

Quali sono i rimedi che noi proponiamo? Ce ne sono tantissimi per coordinare tutte queste norme e per dare una mano soprattutto alle donne a maturare il requisito pensionistico.

Il primo rimedio è rappresentato dall'introduzione dell'istituto della pensione supplementare in tutti i regimi, anche in quello ex-INPDAP del pubblico impiego. Noi lo vedremmo come un principio di civiltà previdenziale. Non si vede perché l'istituto della pensione supplementare sia applicabile se si percepisce una pensione principale liquidata dall'INPS, mentre in altri casi no.

Un altro rimedio è l'adozione dell'interpretazione in base alla quale, per i soggetti iscritti per la prima volta a decorrere dal 1996, rileva la contribuzione versata nella gestione nella quale accedono alla pensione, di modo che, a 70 anni, anche con solo cinque anni di contribuzione in tale gestione, possano comunque maturare il diritto ad accedere alla pensione.

Occorrerebbe inoltre considerare la possibilità di ricongiungere posizioni assicurative che hanno già dato luogo alla liquidazione della pensione. Un soggetto, che percepisce l'assegno di invalidità, avvalendosi dell'istituto della ricongiunzione di cui all'articolo 1 della legge n. 29 del 1979 nei confronti dell'INPS, avendo versato dieci anni di contributi nella gestione ex-INPDAP per i dipendenti degli enti locali, otterrà un supplemento della pensione liquidata dall'INPS. Peraltro, il principio dell'unicità della prestazione, su cui si fonda la legge n. 29 del 1979, verrebbe rispettato.

Un'ulteriore proposta riguarda la possibilità della totalizzazione o del cumulo anche in presenza di una pensione oppure nel caso si siano autonomamente maturati i requisiti pensionistici. Perché si introdu-

cono questi istituti e poi si prevedono una serie di preclusioni che, in un certo modo, ne rendono difficoltoso, se non impossibile, l'accesso?

È necessaria, altresì, la previsione della possibilità di conseguire, mediante cumulo, totalizzazione e ogni altro mezzo, indistintamente tutte le tipologie di pensione. Perché il cumulo disciplinato dalla legge n. 228 del 2012, introdotto come rimedio rispetto all'abrogazione delle ricongiunzioni gratuite presso l'INPS, è applicabile alla pensione di vecchiaia e non alla pensione anticipata, che è quella in relazione alla quale è più forte l'esigenza di maturare gli oltre 42 anni contributivi richiesti anche mediante spezzoni contributivi?

La sollecitazione sul tema delle ricongiunzioni sottende l'idea di pervenire a un'unificazione e a una razionalizzazione delle norme e dei diversi istituti. È possibile pensare non a cinque o sei istituti — poc'anzi li ho citati tutti — ma a una sola disciplina su cumulo e totalizzazione delle posizioni assicurative?

Chiaramente, questo è fattibile nell'ottica di un testo unico previdenziale, che più volte è stato evocato, di un codice della previdenza e dell'assistenza sociale che metta ordine in tutta questa legislazione sconsiderata e alluvionale.

La seconda sollecitazione è la seguente: l'onere delle ricongiunzioni è ancora attuale? Si può ripensare, a fronte di un sistema che prevede una riserva matematica, che è calcolata comparando alla quota di pensione che sarà liquidata dalla gestione di destinazione i contributi trasferiti? È chiaro che, confrontando questi due elementi, la ricongiunzione rimarrà sempre onerosa.

Tutto ciò rientra nell'ottica di una tutela soprattutto del lavoro femminile, che è quello che maggiormente ricorre a questi istituti di ricomposizione delle posizioni assicurative.

PRESIDENTE. Do la parola a Fulvia Colombini, rappresentante di INCA-CGIL.

FULVIA COLOMBINI, rappresentante di INCA-CGIL. A conclusione di quanto già

illustrato dai miei colleghi — le questioni sono ben dettagliate nel documento unitario — rammento che le proposte che noi facciamo sono volte a recuperare flessibilità ed equità nel sistema previdenziale.

Pertanto, per recuperare equità, i due importi soglia (1,5 volte l'importo dell'assegno sociale, per la pensione di vecchiaia, e 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale, per la pensione anticipata) vanno rivisti o eliminati, perché, a questo punto, con le modifiche che si sono succedute, sono diventati ostacoli per le donne, come i dati recentissimi dimostrano.

In questo contesto, come diceva Michele Zerillo poc'anzi, per quanto riguarda il vantaggio per le donne che hanno i figli, cioè la possibilità di anticipare l'accesso al pensionamento oppure di avere una maggiorazione del trattamento, l'anticipo può ancora essere effettivo, ma la maggiorazione esiste solo sulla carta, perché i rendimenti sono calcolati fino a 70 anni. Pertanto, questa norma, che era stata pensata a favore delle donne, è diventata anacronistica.

È indispensabile la reintroduzione nel sistema contributivo di un meccanismo solidaristico, come il trattamento minimo. Ne sono esempio — noi le abbiamo allegate alla documentazione depositata — le casistiche di pensioni di inabilità già liquidate in questi anni, che cristallizzano, nel momento in cui non si può più lavorare, situazioni di indicibile povertà, anche nel caso dei trattamenti a superstiti, in modo particolare a figli minori.

Anche la valorizzazione delle maggiorazioni contributive andrebbe un po' rivista. Sulla speranza di vita, di cui si è parlato precedentemente, non mi soffermo. È profondamente ingiusto che tutti i lavori siano considerati uguali e che non ci sia un'aspettativa di vita più personalizzata, a seconda del tipo di professione svolta. Quest'ultima osservazione riguarda tutto il sistema pensionistico, a prescindere dal calcolo contributivo, misto o retributivo.

Per quanto riguarda la flessibilità, abbiamo visto che con la legge di stabilità 2016 si sono eliminate le penalizzazioni

per l'accesso alla pensione anticipata, precedentemente sopportate quasi tutte dalle donne, nella misura di 24.000 casi su 28.000 soggetti penalizzati.

Queste penalizzazioni dovrebbero essere reintrodotte a partire dai prossimi anni. Siamo molto preoccupati per questo. La proposta contenuta nel documento di CGIL, CISL e UIL è quella di un'anzianità contributiva di 41 anni, al raggiungimento della quale uomini e donne vanno in pensione senza penalizzazioni. Semmai, ci può essere un incentivo a rimanere di più, ma non una penalizzazione. Quarantun anni di lavoro dovrebbero essere sufficienti.

Nel nostro Paese c'è il problema del riconoscimento del lavoro di cura, ancora in gran parte in capo alle donne. Per far questo, occorrerebbe superare il limite di cinque anni massimi di accredito della contribuzione figurativa e includere in essa anche altri eventi, che non siano esclusivamente quelli riferiti alla maternità, come la cura degli anziani e, in particolare, delle persone non autosufficienti.

Questo è un problema di equità del sistema, non solo di flessibilità. Ridando equità si dà anche maggiore flessibilità, ma prima di tutto abbiamo posto problemi di equità.

C'è un problema di ripercussioni di genere nel sistema degli ammortizzatori sociali, in particolare per quanto riguarda sia il settore pubblico sia il settore privato. Nella scuola questo accade molto spesso, perché essa è caratterizzata dall'80 per cento di occupazione femminile, per cui si verifica una segregazione di genere. Il precariato e l'impossibilità di far valere la contribuzione figurativa del periodo di precariato nel sistema ex INPDAP costituisce un problema per le donne.

Se si ragiona di un'unica posizione previdenziale — questa è l'idea del legislatore — bisogna intervenire su tutti questi aspetti.

Delle ricongiunzioni si è già parlato. Aggiungo solo un punto: tutte queste considerazioni vanno viste anche alla luce della previdenza complementare, poiché

anch'essa eroga alle donne le pensioni più povere. Oltretutto, per la speranza di vita maggiore che le donne hanno, i coefficienti di calcolo della previdenza complementare danno luogo a importi più bassi.

Pertanto, va riequilibrato il primo pilastro del sistema pensionistico, a cui noi attribuiamo grande importanza, a partire dall'equità, in modo tale che la flessibilità, che il sistema ha perso, ridiventi una possibilità effettiva.

Più dettagli e anche molti esempi sono contenuti nel documento unitario che abbiamo depositato.

PRESIDENTE. Do la parola ai colleghi che intendano intervenire per porre quesiti e formulare osservazioni.

MARIALUISA GNECCHI. Noi vi ringraziamo. Le cose che ci avete detto sono quelle che purtroppo sappiamo.

Devo dire che una delle prime proposte di legge da me presentate riguarda la reciprocità della pensione supplementare. La Ragioneria generale dello Stato ha stimato costi molto alti in quanto, a suo avviso, la proposta di legge comporta una perdita per gli istituti previdenziali dei contributi silenti. È una cosa vergognosa.

La proposta è stata presentata la scorsa legislatura. Ovviamente, servirebbe una pressione generale anche da parte dei patronati su questo problema, perché è evidente che non è condivisibile la logica in base alla quale bisogna addirittura favorire il formarsi di contributi silenti. Abbiamo letto quello che scrivete, ma esiste veramente un problema reale.

Aggiungo una considerazione rispetto alle cose che avete detto e sulle quali noi speriamo di essere supportati. Per ciò che concerne i famosi 64 anni di anzianità anagrafica per i nati nel 1952 e, quindi, l'applicazione del comma 15-bis dell'articolo 24 del decreto-legge n. 201 del 2011, vi ho già segnalato quale è stata la risposta che abbiamo avuto in Commissione da parte del Governo. Noi vogliamo che si apra un contenzioso su questo tema, perché è necessario che l'unica forma di gradualità di accesso al pensionamento

che abbiamo faticosamente conquistata sia adesso messa in pratica. Siamo nel 2016, quindi siamo nella situazione in cui i nati nel 1952 stanno compiendo i 64 anni.

Tra le questioni ulteriori che bisognerebbe riuscire a risolvere c'è la differenza tra settore pubblico e settore privato nel calcolo del *part-time* in termini di liquidazione della pensione. È evidente che, a fronte di quello che si continua a dire, ovvero che il settore pubblico e il settore privato andrebbero omogeneizzati, in ogni situazione si creano delle differenze.

Su « Opzione donna », noi stiamo verificando l'esistenza di calcoli incredibili relativamente alle donne del pubblico impiego. Le posizioni INPDAP non sono complete. Mancano i conteggi relativi agli straordinari, ai turni notturni e altri aspetti, che, almeno nel sistema di calcolo contributivo, andrebbero considerati.

In occasione di quei famosi tavoli che patronati e INPS attivano, dovrete cercare di ottenere risultati su questo, perché è evidente che nel pubblico impiego sono tante le donne che adesso stanno optando per l'« Opzione donna », in particolare donne-medico, per ovvi motivi: nonostante il taglio, hanno una pensione tutto sommato dignitosa. Sono pensioni ridotte in modo drammatico, che subiscono il taglio del 65 per cento, perché le posizioni ex-INPDAP sono incomplete.

È evidente che bisognerebbe che voi, con la vostra autorevolezza e con la vostra capacità di fare i calcoli, contestaste e verificaste tutti i calcoli dell'« Opzione donna » nel settore pubblico. Sono comunque numeri limitati. Noi vi chiediamo di verificarli, perché abbiamo visto che ci sono situazioni drammatiche.

Addirittura, abbiamo scoperto che la convenzione tra l'INPS e Città del Vaticano non riconosce neanche la contribuzione figurativa per la maternità. Abbiamo veramente delle situazioni incredibili. Dicono di volere favorire la maternità e la famiglia « normale »; magari, se riconoscessero i contributi delle loro dipendenti che hanno fatto figli, sarebbe già un passo avanti. Comunque, chiudiamo il discorso.

Il limite ordinamentale di 65 anni previsto dall'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1092 del 1973 nel pubblico impiego è ovviamente da eliminare, perché non ha più ragione di esistere, ma ciò andrebbe segnalato da voi perché la mia segnalazione non ha funzionato.

Anche rispetto ai provvedimenti di salvaguardia, ci sono delle discriminazioni oggettive nei confronti delle donne. Il fatto che a coloro che hanno un'anzianità contributiva di almeno quaranta anni, i cosiddetti « quarantisti », che sono in generale uomini, non si applichi l'aspettativa di vita, mentre alle donne, pur in mobilità, si applica, evidentemente, costituisce una penalizzazione molto forte per le donne. Comunque, trovate questo tema anche nell'appunto che vi ho trasmesso, quindi non lo approfondisco.

Il Ministro Poletti, rispondendo al *question time* del collega Gigli di mercoledì scorso, ha affermato che, effettivamente, la disciplina sulle ricongiunzioni è ingiusta.

Ovviamente io ho presente il documento del CE.PA del maggio del 2012 e quello del dicembre 2012. In seguito, la legge n. 228 del 2012 è intervenuta almeno in favore dei lavoratori cessati dal pubblico impiego e dai fondi esonerativi e sostitutivi entro il luglio del 2010. Però, per esempio, una persona che ha fatto domanda di prosecuzione volontaria è stata penalizzata ugualmente, perché la prosecuzione volontaria è equiparata al servizio, a differenza della prosecuzione volontaria per il raggiungimento del requisito di 64 anni di età. È una vergogna.

Ovviamente voi, che avete a che fare quotidianamente con queste contraddizioni e ingiustizie, dovrete segnalarlo in questi famosi tavoli con l'INPS. L'INPS dovrebbe arrivarci da solo, ma purtroppo non ci arriva. Lo dico da ex dipendente. È una cosa che mi fa soffrire moltissimo.

C'è un'altra cosa che noi non riusciamo a risolvere, che è la famosa opzione contributiva prevista dalla legge n. 335 del 1995. C'è gente che andrebbe in pensione volentieri con il sistema contributivo, pur di andarci, perché magari aveva una re-

tribuzione alta e poi ha perso il lavoro e, quindi, il calcolo contributivo, paradossalmente, assicurerebbe addirittura una pensione superiore a quella che avrebbe avuto con l'applicazione del sistema di calcolo misto.

Questa è un'altra situazione sulla quale bisogna attivare contenziosi, perché noi non ce l'abbiamo fatta come legislatori, pur essendo il presidente dell'INPS un amante del sistema contributivo, che anzi manderebbe in pensione tutti con tale sistema, oltre a ricalcolare i trattamenti. Almeno per coloro che vorrebbero andare in pensione sul serio con il sistema contributivo bisogna riuscire a recuperare la possibilità di farlo.

Sull'aspettativa di vita, in generale, ovviamente noi siamo più che d'accordo. Il collega Tripiedi era fuori quando Domenico Pesenti ha parlato degli edili. È quello che stiamo cercando di fare. Uno studio del Ministero dell'economia e delle finanze del luglio 2013 e, addirittura, uno studio della Banca d'Italia sostengono e dimostrano questa differenza delle aspettative di vita a seconda dell'attività lavorativa svolta. È una documentazione che noi abbiamo dato, tra l'altro, al ministro Polletti, ai rappresentanti del Ministero del lavoro. Probabilmente anche su questo abbiamo bisogno di aiuto e supporto.

Rispetto al trattamento minimo, noi non siamo d'accordo o non cercheremo di reintrodurre il trattamento minimo, anche se ho presentato una proposta di legge a prima firma mia, sollecitata dalle ACLI, proprio per i casi dei superstiti e delle pensioni di invalidità. Noi sosteniamo la nostra proposta di legge Atto Camera n. 2100: zoccolo pensionistico uguale per tutti e pari all'assegno sociale, al quale aggiungere una pensione calcolata con il sistema contributivo. È evidente che dobbiamo andare tutti nella stessa direzione, perché il ripristino del trattamento minimo non sarà mai possibile, anche se, come vi ho detto, ho presentato una proposta di legge su questo argomento.

Comunque, l'ho detto già nel recente convegno delle ACLI, dove ho spiegato le ragioni della mia contrarietà, anche se poi,

considerate le pressioni, abbiamo presentato la proposta di legge. Tuttavia, noi riteniamo che l'unica via d'uscita vera sia lo zoccolo pari all'assegno sociale a cui aggiungere la contribuzione secondo il sistema di calcolo contributivo. È l'unica via d'uscita, anche perché induce la gente a non lavorare in nero, mentre anche un'eventuale integrazione al trattamento minimo non risolve questo problema, perché si fa affidamento sull'assegno sociale o sull'integrazione al trattamento minimo. La proposta valida è quella dello zoccolo al quale sommare i contributi.

Quindi, pensione supplementare reciproca per tutti, zoccolo e pensione contributiva che si aggiunge allo zoccolo e, soprattutto, superamento delle ricongiunzioni onerose — che veramente sono un'ingiustizia, un furto nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici — sono le nostre strade.

Priorità e madre di tutte le battaglie rimane la proposta di legge sulla flessibilità, il cui primo firmatario è il presidente Damiano. Devo dirlo per amor di patria ma anche perché ne sono convinta. Tutte le altre proposte di legge hanno almeno pari dignità. Progressivamente ci dovremo arrivare, anche perché le donne nella proposta di legge sulle flessibilità del presidente Damiano non sono considerate.

PRESIDENTE. Questa ultima nota, che caratterizza la mia misoginia, secondo l'onorevole Gneccchi...

MARIALUISA GNECCHI. (*fuori microfono*) La proposta di legge è pensata per gli edili e per i metalmeccanici.

PRESIDENTE. Preciso: metalmeccanici della FIAT Mirafiori.

DOMENICO PESENTI, *presidente di INAS-CISL.* Quello della reversibilità, invece, è un tema che è sottovalutato e colpisce in particolare le donne e le donne con figli. Non c'è solo il problema del lavoro nero, ma c'è anche il problema di chi, purtroppo, subisce un infortunio o una morte in età precoce, perciò con pochi

contributi versati. Questi superstiti percepiscono il trattamento minimo e ciò li costringe alla ricerca di un lavoro pur avendo figli piccoli. È un tema molto importante.

PRESIDENTE. Abbiamo ancora pochi minuti.

ANGELA MARIA CARACCIOLLO, *rapresentante di INAS-CISL*. Sono stata fortemente provocata dall'onorevole Gneccchi. Giustamente, lei ci incitava a fare le nostre proposte sui tavoli con l'INPS: giusta osservazione, e del resto dovrebbe essere così, ma purtroppo ci scontriamo quotidianamente — accade già da un po' di tempo — con la reticenza dell'Istituto, che pare viva anche una subordinazione molto forte nei confronti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali o del Ministero dell'economia e delle finanze, che giocano ognuno la propria parte.

Questo porta, purtroppo, alla distorsione anche di quelle norme che il legislatore aveva ideato e potevano essere positive. Mi riferisco alla sperimentazione di « Opzione donna »: la disposizione della legge di stabilità 2016, che oggi viene presentata come una proroga, non è una proroga ma è un ripristino della corretta interpretazione della norma originaria. Era una norma speciale, sperimentale, costruita con alcuni elementi specifici che avevano un obiettivo: si rinunciava a qualcosa per accedere prima al pensionamento. Si è introdotto di tutto: prima la finestra mobile, poi l'aspettativa di vita, poi la decorrenza entro il 2015. Quindi, diciamo che oggi la legge di stabilità 2016 l'ha riportata all'originaria dimensione.

Dobbiamo dire che abbiamo una grossa difficoltà. Siccome il patronato ha per legge il compito di tutelare i diritti dei cittadini e dei lavoratori, siamo costretti, purtroppo, a ricorrere alla magistratura, che spesso non è neanche molto preparata. Però stiamo raggiungendo alcuni risultati. Ad esempio, sulla questione importantissima della valorizzazione di ogni periodo contributivo, di cui parlava il collega delle ACLI, alcune sentenze della

Corte dei conti della Lombardia e della Calabria riconoscono il principio secondo cui il diritto a una prestazione si afferma sulla base della gestione alla quale si chiede la prestazione. In termini più semplici, un titolare di pensione o di assegno di invalidità erogato dall'INPS, che trova una nuova occupazione nel settore pubblico, deve avere diritto a utilizzare quel periodo contributivo, per esempio, con una pensione calcolata con il sistema contributivo. Anche su altri temi, purtroppo, siamo costretti a ricorrere alla magistratura.

DAVIDE TRIPIEDI. Intervengo per sottolineare due aspetti e anche per amor di verità. All'interno di questa Commissione c'è molta serenità e si intende raggiungere determinati obiettivi, che vanno verso la salvaguardia di più persone. Crediamo molto nel valore della persona e della dignità.

La questione è che il Governo — lo dico per amor di verità — non ha la stessa sensibilità di questa Commissione. Abbiamo approfondito alcuni temi, come i lavori usuranti, i problemi del comparto edile; abbiamo cercato anche di risolvere la questione degli « esodati », ma, ad oggi, ancora non ci siamo riusciti. Allora rivolgo a tutti l'appello che ha espresso anche l'onorevole Gneccchi, nonostante sia di un altro gruppo: cercate di farvi sentire il più possibile con il Governo, anche perché voi avete la forza che molte volte neanche noi deputati abbiamo, per trovare una soluzione definitiva. Il problema oggi sembra essere solo quello degli « esodati », ma oggi il problema riguarda invece varie categorie di lavoratori.

Io sto portando avanti la battaglia degli edili; anche in riferimento all'aspettativa di vita, in quanto un muratore non può essere paragonato a un impiegato di banca. Mi preoccupa anche l'affermazione che ha fatto la dottoressa Colombini sulla questione della premialità oltre i quarantuno anni di lavoro. Non posso premiare, secondo il mio punto di vista, una persona che oggettivamente lavora oltre quarant'anni, perché questo va a discapito di

un giovane che potrebbe entrare nel mondo del lavoro, se tale persona andasse in pensione. Quindi, nutro molte perplessità.

FULVIA COLOMBINI, *rappresentante di INCA-CGIL. (fuori microfono)* Non è così. Volevo dire...

PRESIDENTE. Scusate, non potete fare discussione tra voi.

Quindi, finisca l'onorevole Tripiedi. Se qualcun altro vuole intervenire me lo chieda.

DAVIDE TRIPIEDI. Sono contento di aver capito male. Vi ringrazio per tutte le informazioni che ci avete dato. Speriamo di riuscire a ottenere qualche risultato.

PRESIDENTE. Vi ringrazio davvero, soprattutto perché date un contributo unitario. Questo è fondamentale. Insisto nel dire che quando si fanno audizioni in Parlamento o si interagisce con il Parlamento, se c'è una voce sola o un documento condiviso ha un effetto, mentre troppe voci ne hanno un altro, molto più debole.

Anch'io mi unisco ovviamente alla raccomandazione dell'onorevole Gnechi. Noi facciamo le nostre parti in commedia: come avete visto, io faccio il difensore dei lavoratori metalmeccanici di Mirafiori e lei fa il difensore delle donne, ma, in realtà, noi difendiamo gli uni e gli altri, ci mancherebbe. Quindi, abbiamo in cantiere molte battaglie, a partire dalla flessibilità, ma non solo.

È molto importante che ci sia anche una consapevolezza popolare, una mobilitazione popolare, perché il Parlamento, di per sé, non è in grado di fare tutto o di sostenere tutte le battaglie. Anche io, dunque, mi associo a questa esortazione.

Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta, sospesa alle 17.05, riprende alle 17.10.

Audizione di Laura Calafà, professoressa associata di diritto del lavoro e di diritto del lavoro dell'Unione europea presso l'Università degli studi di Verona.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne, della professoressa Laura Calafà, associata di diritto del lavoro e di diritto del lavoro UE presso l'Università degli studi di Verona.

Nel ringraziare la nostra ospite per la sua disponibilità, segnalo che la Commissione ha a disposizione per l'audizione circa venti minuti, quindi lascerei per la relazione uno spazio di circa dieci minuti e i restanti dieci per eventuali interlocuzioni e repliche.

Cedo la parola alla professoressa Calafà per lo svolgimento della sua relazione.

LAURA CALAFÀ, *professoressa associata di diritto del lavoro e di diritto del lavoro dell'Unione europea presso l'Università degli studi di Verona.* Grazie, presidente, per l'invito.

Per me è estremamente importante confrontarmi sulle tematiche attinenti all'impatto previdenziale delle questioni generali lavoristiche, tenendo presente che ho cercato di svolgere una relazione, di cui deposito il testo agli atti della Commissione, in modo tale da non creare duplicazioni rispetto a quanto avete già sentito nel corso di questa indagine, ma, soprattutto, dando per scontata tutta la questione relativa ai dati. Ci sono enti, quali l'ISTAT e l'INPS, che sono competenti, quindi io escluderò una verifica dei dati e li darò per scontati.

Ho svolto per almeno cinque anni il ruolo di referente nell'ambito del *network EIGE (European Institute for Gender Equality)*, quindi ho partecipato per l'Italia alla redazione dei *report* nazionali dai quali emerge per il nostro Paese, pure ricco di verifiche di carattere settoriale, la mancanza di una verifica di matrice politica e istituzionale. Questo è importante ricor-

darlo soprattutto perché l'Italia è stato uno dei primi Paesi a dotarsi di un dipartimento *ad hoc* per le *mainstreaming* di genere, cioè per la verifica dell'impatto di genere della normativa.

Prima di venire qui ho fatto una ricognizione di tutti gli atti, anche se non c'era bisogno che la rifacessi, e posso dirvi che nessuna verifica dell'impatto di genere accompagna mai gli atti parlamentari di qualsiasi origine, in particolare quelli di matrice governativa. Questo è assolutamente desolante.

Vorrei partire dalle linee di sviluppo e anche dalla grande innovazione che l'Italia ha introdotto nel corso del tempo, per ricordare esattamente che, pur essendo in corso verifiche sperimentali, il *gender mainstreaming* tecnicamente non viene applicato nel procedimento di adozione degli atti legislativi, quindi nel governo politico-parlamentare degli atti. Inoltre, scontati gli obiettivi condivisi dell'indagine, veramente fondamentale oggi, voi state facendo il punto istituzionale di una vecchia questione, che nessuno riesce più, dal punto di vista sistematico, a fare. Questo, dal mio punto di vista di studiosa, è quasi avvilente ed è avvilente doverlo scrivere nei *report* internazionali. Nessuno per l'Italia risponde mai alle domande a livello nazionale.

Scontato questo primo passaggio, ho allegato alla mia relazione alcuni dati: per esempio, la sintesi di dieci anni di politiche di pari opportunità nel nostro Paese. Quindi non mi soffermerei su questi aspetti, per verificare invece se è possibile riprendere insieme il filo di un miglioramento istituzionale costante, che si è perso nel corso del tempo. Da questo punto di vista, la ricerca sul tema aiuta, tenendo in considerazione che rimane da costruire il metodo di valutazione dell'impatto di genere.

Passando molto velocemente alla questione applicata al settore previdenziale, vorrei precisare che alcuni obblighi di legge non risultano rispettati. Tenete in considerazione che è chiaro che il monitoraggio è fondamentale, però il monitoraggio, per essere attento alla dimensione

di genere, deve evitare l'eventualità che ci siano discriminazioni, sia dirette che indirette, all'interno degli atti.

Faccio riferimento a questo dato perché avete parlato in più occasioni di « Opzione donna ». Inoltre, va considerata la portata del tema. Agli occhi dell'Unione europea — che è anche un interlocutore scomodo sulle questioni previdenziali — l'obiezione fondamentale, che mi sembra di ricordare, è che non basta l'indagine di matrice quantitativa, cioè quante donne in quali anni e in quali condizioni accedono al pensionamento, ma, tra le condizioni da monitorare, sarebbe importante includere anche il *quantum* di pensione che queste lavoratrici riescono a ottenere, con o senza eventuali penalizzazioni.

Lo dico perché il monitoraggio dell'Unione europea è feroce. Inoltre, ogni volta che parliamo di impatto di genere, facciamo riferimento a misure neutre, che possono produrre un impatto diverso tra uomini e donne. Quando parliamo invece di regole espressamente dedicate a un genere, in particolare quello femminile, l'Unione europea non accetta mai deroghe. Quindi è giusto portare avanti le sperimentazioni, avendo riguardo, però, che non siano peggiorative per le donne.

Spero di non confondere il quadro delle vostre riflessioni. Mi sembra importante quanto ho detto, appunto perché meritevole è l'obiettivo, ma, attenzione, lo strumento non deve violare alcune regole particolari, che sono poi quelle che non ammettono deroghe specifiche.

Ricordiamo tutti il caso del 2008. È chiaro che lì abbiamo perso i fili della politica per migliorare le condizioni del lavoro femminile, però è altrettanto chiaro che oggi, nel 2016, non ci possiamo permettere di ripetere gli stessi errori senza prima effettuare le opportune verifiche. È quello che mi piacerebbe fare insieme a voi, in occasione dell'indagine. Facciamo attenzione perché non ci siano eventuali sorprese, che non sono state previste.

Tra le varie relazioni ho ascoltato quelle dei colleghi dei patronati con molta attenzione, perché hanno una capacità tecnica di approfondire le questioni che i

giuristi, anche se attenti al diritto del lavoro, non hanno e l'applicazione pratica aiuta in questo. Inoltre, in questa fase, ho partecipato al famoso monitoraggio condotto dall'Unione europea e posso dirvi che la stessa Unione europea, che disciplina i tre pilastri previdenziali, sul primo pilastro solo oggi si è decisa ad introdurre una modifica alla direttiva del 1979, per via del terrore generale di incidere sulla disciplina, appunto perché si sa come comincia il percorso, ma non si sa in quali condizioni finisce.

Da questo punto di vista, nella verifica dei suggerimenti provenienti dall'Italia per la modifica della direttiva, vi do due indicazioni che mi sembrano importanti, appunto perché ho concorso a dare queste risposte.

A livello di Unione europea, occorre coordinare le normative, allineando i tre pilastri perché sono disciplinati da regole anche difformi, rafforzare il sistema di controllo e monitoraggio con i dati utili a verificare che non ci siano discriminazioni e, soprattutto, superare il sistema delle deroghe. Nel sistema delle deroghe rientrano le pensioni di reversibilità. Il tema è quello cui si è fatto riferimento esattamente qualche minuto fa.

Credo che quest'aspetto sia davvero importante. Avevamo un *expertise* molto forte e potente negli anni scorsi. Da questo punto di vista, tecnicamente e teoricamente il Dipartimento per le pari opportunità, che doveva accompagnare tutte queste riflessioni, si è completamente dissolto. Questo, secondo me, sarebbe un investimento importante, invece, per il nostro Paese.

In secondo luogo, ritengo occorra, in questa logica, migliorare, stravolgendo, per avere migliori risultati, anche la logica del pluralismo organizzativo che, a livello decentrato, governa la materia delle pari opportunità. A volte, si crea più confusione e si creano situazioni nelle quali nessuno è in grado di incidere in maniera significativa sulle scelte effettuate a livello politico.

Nelle conclusioni della mia relazione ho ricostruito due casi pilota, perché mi

sembra che, a oggi, fossero meritevoli di attenzione soprattutto le regole del mercato del lavoro, stravolte dalla riforma introdotta dal decreto legislativo n. 81 del 2015. In merito, ho posto l'attenzione su due temi. Il primo riguarda il *part-time*, più volte evocato nell'ambito dell'indagine conoscitiva come elemento di criticità perché penalizzante e, in più, non volontario. Il secondo elemento, invece, che mi sono un po' divertita negli ultimi giorni a esaminare, è il nuovo Statuto dei lavoratori autonomi.

Nel disegno di legge che introduce il nuovo Statuto dei lavoratori autonomi, deliberato dal Consiglio dei ministri il 28 gennaio scorso, c'è qualche problemino sospeso, appunto in materia previdenziale, che vale la pena quanto meno di ricordare.

Ho preparato una sorta di verifica, anche tecnica, dei vari passaggi per aiutare, se fosse possibile, la riflessione della Commissione, che va dalla verifica degli obiettivi fino alla verifica formale dei testi in vigore, perché è questo il metodo che l'Unione europea adotta nei nostri confronti, quindi è giusto riprodurlo a livello nazionale.

Da questo punto di vista, ho esteso la verifica anche alla reversibilità tra *part-time* e tempo pieno e ho allegato uno schema che dimostra che la possibilità di lavoro a tempo parziale, nell'attuale regolamentazione, dipende solo da un accordo tra il singolo e il datore di lavoro, appunto perché, a parte il caso della contrattazione collettiva, che continua ad essere prevista, la regola cardine è l'accordo individuale. Quindi, da questo punto di vista, la materia della trasformazione del contratto è governata da regole diverse da quelle del passato.

Soprattutto, vorrei segnalare alla Commissione un particolare. Il Governo non ha incentivato il *part-time*, ma non l'ha nemmeno disincentivato. Questo comporta una sorta di incertezza nelle nuove regolamentazioni, perché non sappiamo mai come approcciarci a un istituto così polifunzionale.

Inoltre, è stata introdotta la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in un rapporto a tempo parziale in luogo del congedo parentale. Io ho preparato una tabella nella quale metto a confronto il congedo parentale a ore, che era quello che ci chiedeva l'Unione europea, con il congedo utilizzato con la finalità di trasformare il contratto.

Io non vorrei che, in attesa delle disposizioni di attuazione, su quella trasformazione pesasse un costo, che è tecnicamente un costo di genere, appunto perché non è chiaro né l'impatto retributivo né l'impatto previdenziale sulle persone che vi ricorrono. È certo che vi ricorreranno in tanti, e soprattutto in tante, perché l'accesso al *part-time*, che non verrà contrattato in quanto il datore di lavoro è tenuto a dare corso alla trasformazione, non ha più, per esempio, un meccanismo « preferenziale » nel pubblico impiego, quindi sarà particolarmente appetibile, almeno come al solito in prima battuta, per coloro che non riescono ad accedervi ma hanno doveri di cura, non solo di bambini, ma soprattutto di anziani, che sono senza scadenza — infatti i bambini prima o poi crescono. Questo è uno dei drammi più gravi.

Teniamo in considerazione che questo passaggio può essere misurato tecnicamente e che forse un patronato può aiutare anche a misurare il costo, differenziato tra pubblico e privato, della trasformazione del contratto stesso.

Per quanto riguarda il secondo esempio che ho fatto — sarò velocissima, presidente — vorrei fare solo una precisazione. Si interviene con lo Statuto dei lavoratori autonomi perché, con il decreto legislativo n. 81 del 2015, la soppressione delle collaborazioni a progetto ha comportato l'eliminazione anche delle sospensioni contrattuali collegate. Quindi, il legislatore è intervenuto, per esempio, adeguando la normativa in materia di congedo di paternità per i padri lavoratori autonomi. Certo, questo va bene. Tuttavia, da un altro punto di vista, abbiamo cancellato le disposizioni della vecchia riforma del mercato del lavoro che prevedevano una so-

sospensione del contratto. Quindi, a oggi, finché lo Statuto non è in vigore — se lo sarà, spero con alcune modifiche — manca la previsione della sospensione contrattuale.

Ho ricostruito tutta questa questione in una tabella allegata alla relazione per fare una domanda finale: lo Statuto dei lavoratori autonomi, così come è stato deliberato dal Consiglio dei ministri la scorsa settimana, si basa su un'impostazione in virtù della quale l'accesso al trattamento di maternità, di paternità, di malattia e di infortunio si misura — classico approccio da « giuslavorista », forse della Bocconi — con la tipologia contrattuale, però la vecchia regolamentazione previdenziale, che non è stata abrogata, subordinava l'accesso alle prestazioni alla iscrizione alla gestione separata dell'INPS.

Stiamo parlando, quindi, della legge n. 335 del 1995. A oggi, abbiamo una normativa che, prima di entrare in vigore — e ce n'è bisogno perché non è più prevista la sospensione contrattuale —, è già in conflitto con le disposizioni in vigore e delle quali occorrerà verificare la vigenza.

PRESIDENTE. Grazie. Autorizzo la pubblicazione della documentazione depositata, in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato 3*). Do la parola ai colleghi che intendano intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

MARIALUISA GNECCHI. Ho letto la relazione che ha depositato e la ringraziamo veramente molto perché è esaustiva, quindi ci sarà molto utile. Lascerei il tempo a mia disposizione, se non ci sono altre domande da parte dei colleghi, alla professoressa Calafà, perché mi sembra particolarmente interessante tutto quello che ci ha detto fino adesso.

PRESIDENTE. Prego, professoressa Calafà, può proseguire.

LAURA CALAFÀ, *professoressa associata di diritto del lavoro e di diritto del*

lavoro dell'Unione europea presso l'Università degli studi di Verona. Grazie. Forse non sono riuscita, come volevo, a impostare una riflessione compiuta. Alcuni messaggi *spot* non hanno un senso, se non sono supportati dai dati. Credo che manchi, a questo punto, sentiti i patronati e viste anche le precedenti audizioni, una riflessione compiuta su un aspetto fondamentale rispetto alle questioni delle interruzioni dei percorsi lavorativi femminili.

Diamo per scontata tutta la differenza che c'è tra verifiche « a monte » e « a valle » e come l'una condiziona l'altra senza che ci sia una possibilità, a volte, di interrompere il circolo vizioso. Tuttavia, credo che le istituzioni debbano interrompere tale circolo vizioso. Manca una riflessione compiuta, dopo l'entrata in vigore della legge n. 183 del 2010, il cosiddetto « Collegato lavoro », sulla disabilità e sull'assistenza alla disabilità, anche perché sulle disposizioni che si stanno continuando a introdurre, con calma e con i dovuti tempi, interverrà la Corte costituzionale.

È per questo che io credo che la verifica preventiva sia sempre meglio della verifica sull'impatto sociale che, oltre che socialmente, è politicamente dilaniante.

La seconda questione che mi sembra fondamentale e che, credo, si possa esaminare riguarda l'indagine, che ho apprezzato moltissimo, che ha svolto l'Istat. Linda Laura Sabbadini ha fatto un lavoro compiuto sulle tipologie contrattuali storicamente continuo, perché duraturo nel tempo. Inoltre, abbiamo visto tutti quanto il *voucher* sia dilaniante in termini di impatto.

Credo che ci siano queste due urgenze, per cui, se la Commissione ritiene che sia importante, io allegherei alla relazione ulteriori due tabelle.

Certo, avrei bisogno di un po' di tempo per farlo perché mi sembra importante non accennare solo al tema, ma approfondirlo.

Lo dico perché, oggi, credo che l'universo di destinazione del lavoro femminile sia rappresentato dai *voucher*, quindi ritengo di dover approfondire sia tutto quello che di non accessorio c'è in questa strana configurazione contrattuale sia la tutela della non autosufficienza. Inoltre, le questioni contributive si scontrano, come è stato appena detto, con quelle di lavoro in senso stretto.

Io farei, se siete d'accordo, questo approfondimento. Inoltre, se il Presidente me lo consente, farei un'integrazione della mia relazione scritta.

PRESIDENTE. Subito ?

LAURA CALAFÀ, *professoressa associata di diritto del lavoro e di diritto del lavoro dell'Unione europea presso l'Università degli studi di Verona.* No, se mi concede una settimana, vi potrò trasmettere tutto il materiale, se siete d'accordo. Credo siano approfondimenti fondamentali.

PRESIDENTE. Gli uffici mi dicono che si può fare, quindi le consentiamo questa possibilità.

LAURA CALAFÀ, *professoressa associata di diritto del lavoro e di diritto del lavoro dell'Unione europea presso l'Università degli studi di Verona.* Grazie.

PRESIDENTE. La ringrazio a nome della Commissione per il suo contributo alla nostra indagine.

Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 17.25.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE

DOTT. RENZO DICKMANN

*Licenziato per la stampa
l'11 marzo 2016.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

ALLEGATO 1

DOCUMENTO DEPOSITATO DAL RAPPRESENTANTE DEL CONSIGLIO
NAZIONALE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Camera dei Deputati

XI Commissione Lavoro

Audizione su

***Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere
della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti
tra uomini e donne in materia di trattamenti
pensionistici***

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

Viale del Caravaggio 84 - 00147 - Roma
Tel. 06-549361 Fax 06-5408282

e-mail: consigionazionale@consulentidellavoro.it - internet: www.consulentidellavoro.it



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Ill.mo Presidente

Onorevoli deputati

La trattazione del tema oggetto di indagine conoscitiva assume carattere importante e trasversale rispetto alla materia previdenziale anche in relazione alle molteplici gestioni pensionistiche pubbliche e private

Prima ancora di analizzare le conseguenze del divario di genere in termini previdenziali e pensionistici, occorre analizzare le medesime disparità sotto il profilo occupazionale nel contesto europeo e nazionale, ivi compresi gli indicatori di tendenza

Analisi di contesto

A livello europeo il divario di genere nei livelli occupazionali rimane marcato, malgrado le donne posseggano livelli di qualifica ed istruzione superiori rispetto agli uomini

Tale divario assume carattere ancora più netto per i genitori e per le persone con responsabilità familiari

Parallelamente e per ragioni riconducibili alle retribuzioni più basse e alle carriere più brevi, il divario pensionistico di genere nell'UE si attesta al 40%,

In ordine alla analisi della qualità del lavoro si osserva che i contratti di lavoro atipici, ivi compresi le forme di lavoro occasionale, associati ad una conseguente penalizzazione retributiva, sono più diffusi tra le donne

La precarietà relativa si esprime inoltre sotto altre forme contrattuali tipizzate ma non volontarie come il lavoro a tempo parziale

I tassi di attività variano tra i gruppi di popolazione e in rapporto ai singoli Stati membri, con un andamento più stabile rispetto ai tassi di occupazione. La tendenza a medio e lungo termine, evidenzia un costante aumento dei tassi di



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

attività delle donne, permanendo tuttavia ancora rilevanti differenze tra donne e uomini

Nell'ambito di una visione prospettica di genere, la flessione del tasso di disoccupazione è nel complesso comparabile per uomini e donne, ma si evidenzia la mancata inversione di tendenza circa i problematici tassi di disoccupazione femminile nell'Europa meridionale e in alcuni paesi dell'Europa orientale. Tale lettura è per altro trasferibile anche nell'ambito del gruppo dei NEET, dove si evidenzia ancora una alta percentuale di donne.

In relazione al rischio di povertà e di esclusione sociale gli uomini hanno continuato a essere leggermente meno esposti al rispetto alle donne.

Le riforme pensionistiche degli Stati membri hanno contribuito a contenere l'aumento a lungo termine della spesa pensionistica, ma il loro effetto sull'adeguatezza delle pensioni rimane subordinato alla capacità di uomini e donne di avere carriere più lunghe, continue e di livello adeguato.

Non a caso il divario pensionistico di genere nell'UE rimane al 40% e rispecchia sia il divario retributivo sia la maggiore brevità e discontinuità delle carriere medie delle donne.

La necessaria compensazione di tali squilibri è stata affrontata anche attraverso l'allungamento della vita lavorativa delle donne, parificando l'età pensionabile di donne e uomini

A livello nazionale, secondo i dati Istat, si evidenziano differenze di genere elevate tra i pensionati, con risultati tuttavia inversi rispetto alla spesa pensionistica.

Parallelamente all'ambito Ue, la medesima disuguaglianza dei redditi da pensione tra uomini e donne si rispecchia in ambito retributivo

Analisi di prospettiva

Alla luce dei dati sopra esposti, si rendono necessari interventi finalizzati alla



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

integrazione di equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche in termini di strutture di assistenza, congedi e orario di lavoro flessibile.

I sistemi di protezione sociale dovrebbero agevolare la partecipazione al mercato del lavoro offrendo una protezione più efficace contro l'esclusione sociale e la povertà

Le politiche a favore dell'invecchiamento attivo in termini di formazione continua e assistenza sanitaria, dovrebbero favorire la capacità dei soggetti di avere carriere più lunghe, continuative ed adeguate garantendo di fatto pensioni dignitose. L'utilizzo di risorse a favore della popolazione in età lavorativa in termini di offerta di servizi di assistenza sanitaria, assistenza all'infanzia e più in generale di conciliazione vita-lavoro, risulta necessario per garantire una occupazione inclusiva e di tendenza positiva.

La modalità di allontanamento dal rischio povertà ed esclusione sociale passa inevitabilmente dalla maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro anche in prospettiva pensionistica

Le politiche rivolte a favorire l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro delle donne può anche contribuire a controbilanciare gli effetti della diminuzione della popolazione in età lavorativa

L'introduzione del sistema previdenziale contributivo, pur garantendo benefici in termini di solidità, ha acuito taluni aspetti tipici della discontinuità e brevità delle carriere retributive delle donne.

Sotto questo profilo appare necessario elaborare sistemi di unificazioni delle carriere pensionistiche dedicati specificamente alle peculiarità delle fasi di vita lavorativa delle donne

In aggiunta ai sistemi già in atto di totalizzazione e cumulo pensionistico, si potrebbero introdurre specifiche tabelle di ricongiunzione meno onerose in relazione ai periodi di maternità o di conciliazione vita-lavoro



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

I metodi di contrasto alle diseguaglianze di genere nel mercato del lavoro passano inevitabilmente attraverso misure di azione concreta sulle carriere lavorative, con la finalità di eliminare le disparità sin dal momento di origine delle stesse.

In tale accezione assume grande rilevanza il concetto e l'attuazione di un efficace sistema di Welfare integrato e inclusivo che agisca a tutti i livelli in rapporto alle problematiche di vita familiare che potrebbe causare discontinuità e disparità occupazionale e retributiva

Il tema del welfare aziendale e del rapporto con la contrattazione collettiva è stato adeguatamente sviluppato dal legislatore nell'ambito della Legge di Stabilità 2016. Proseguire e, se possibile, intensificare gli sforzi nella direzione di una ampia e agevolata offerta di welfare con particolare attenzione alle esigenze di conciliazione vita- lavoro, appare auspicabile e rivolto nella giusta direzione per la diminuzione dei tassi di diversità di genere previdenziale.

Le proposte di abbattimento dell'età pensionabile attraverso il riconoscimento di un credito pensionistico di genere o l'opzione per l'uscita anticipata di talune categorie di lavoratrici, oltre a risultare onerose per il bilancio pubblico ma soprattutto parzialmente estranee alle soluzioni circa la materia di indagine, non appaiono sufficienti se non accompagnate da serie misure di welfare che intervengano prima della decorrenza della pensione. Tali ipotesi appaiono efficaci solo laddove si scegliesse di investire rilevanti risorse atte a contemperare gli effetti distorsivi del sistema contributivo anche con riferimento al tasso di sostituzione.

Più in particolare le ipotesi di flessibilità in uscita del sistema pensionistico non appaiono da sole la soluzione sufficiente e necessaria per il contrasto alle disparità di genere previdenziale, in quanto tali misure risultano efficaci in relazione a categorie eterogenee di lavoratori e al necessario ricambio generazionale e pertanto non adeguate alla risoluzione dei problemi alla base



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

della carriera lavorativa che riguardano ambiti temporali precedenti al trattamento pensionistico stesso

Il tema della disparità di genere in termini previdenziali, potrebbe essere allora legato ad un altro elemento di stretta attualità quali le ipotesi di salario minimo. Come sappiamo la delega di legge in questa materia non è stata momentaneamente esercitata, lasciando alle parti sociali la facoltà di regolazione attraverso accordi contrattuali. Orbene la determinazione del salario minimo potrebbe offrire spunti di base circa il raggiungimento di salari e parallelamente di pensioni almeno dignitose, ma sappiamo bene che l'attuale sistema contributivo non garantirebbe comunque l'accesso ad un trattamento pensionistico adeguato senza la soluzione dei problemi di frammentarietà, discontinuità e diseguaglianza retributiva

Vi è inoltre un altro aspetto apparentemente secondario ma meritevole di valutazione circa l'aspettativa e la garanzia dell'assegno sociale in relazione a lavoratori o lavoratrici che, consapevoli della possibilità di raggiungere una seppur minima misura pensionistica la quale però in termini contributivi assumerebbe un costo comunque rilevante, rinunciano alla partecipazione attiva al mercato del lavoro o, ancor peggio, omettono la regolarizzazione dei rapporti di lavoro con conseguente mancato versamento dei contributi previdenziali, nella consapevolezza di aver diritto di accesso a tale misura di stato sociale.

La criticità complessiva della disparità di genere si riflette in maniera paradigmatica nel trattamento previdenziale e assicurativo delle colf o casalinghe, per le quali i sistemi di ritorno in termini di rendita o trattamento pensionistico sono a tal punto poco convenienti da scoraggiarne evidentemente la spontanea adesione. In riferimento alla materia oggetto di analisi, occorrerebbero davvero in questo ambito interventi strutturali atti a comprovare anche solo la percezione della lavoratrice circa il grado di attenzione del legislatore in riferimento a tali tematiche



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

In chiave prospettica si accolgono infine con estremo favore non solo le misure già attuate di conciliazione vita lavoro ad opera del Dlgs 80/2015, ma anche quelle contenute nel disegno di legge in tema di lavoro agile, ovvero tutte quelle forme contrattuali non discriminanti che permettano di contemperare efficacemente le esigenze lavorative e familiari.

Analisi di settore

In relazione allo specifico settore delle lavoratrici autonome si accolgono ancora con favore le misure di tutela contenute del disegno di legge recentemente approvato.

Senza procedere all'analisi delle varie forme di tutela ivi contenute, si evidenzia sinteticamente che una lettura dello stesso in termini di divario di genere previdenziale deve considerare l'assoluta eterogenità delle varie gestioni previdenziali

Sotto questo profilo vi sono significative differenze tra la Gestione Separata Inps e le Casse Previdenziali professionali.

All'uopo esponiamo alcuni dati ricavati dall'ente di previdenza dei Consulenti del Lavoro Enpacl.

Le donne incidono per il 46% sul totale degli iscritti all'Ente. Il focus sugli iscritti con età anagrafica inferiore a 45 anni riferisce di una incidenza superiore, pari al 52%, segnale di una Categoria che man mano assume prevalenza femminile. Infatti, a fronte di un complesso di iscritti sostanzialmente invariato negli ultimi 5 anni, la componente femminile si è incrementata del 10%. Ad oggi, in ben 6 Regioni italiane la maggioranza di Consulenti del Lavoro è composta da donne.

Rilevante è il considerevole numero di indennità di maternità erogate dall'Ente negli ultimi 5 anni, pari a 1.700.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Le donne Consulenti apportano il 35% della ricchezza complessiva. I volumi d'affari delle donne Consulenti del Lavoro sono circa la metà di quelli sviluppati dagli uomini. Tuttavia, occorre sottolineare che i volumi d'affari delle donne con età inferiore a 45 anni sono cresciuti del 52% negli ultimi 5 anni.

Considerevole è anche il divario tra le Regioni italiane in termini di volume d'affari prodotto dai Consulenti del Lavoro: tra il Trentino Alto Adige e la Calabria vi è un rapporto di 5 a 1. Tale rapporto è addirittura più elevato se riferito alla ricchezza apportata dalle donne negli stessi territori.

Dai dati emerge chiaramente che la nostra categoria è fortemente e progressivamente inclinata verso il genere femminile.

Il tema della erogazione dell'indennità di maternità risulta paradigmatico in relazione alla eterogeneità delle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi sopra accennata.

Il principio di automaticità delle prestazioni in questa materia con riferimento alla Gestione Separata Inps introdotto all'art. 64-ter del decreto legislativo 151/2001 così come modificato dal Dlgs. 80/2015, non è duplicato parallelamente nella gestione delle casse previdenziali professionali.

Pur a fronte di una fiscalizzazione a favore dell'ente, alcune casse previdenziali professionali non garantiscono il trattamento di maternità in mancanza del regolare versamento contributivo.

Ebbene, i principi costituzionali, gli evidenti orientamenti della legislazione recente, evidenziano la assoluta necessità di eliminare tali disparità nell'ambito del lavoro autonomo, con il fine di contrastare la disparità di genere nella normativa specifica previdenziale agendo con soluzioni preventive ed efficaci durante l'arco della vita lavorativa femminile.

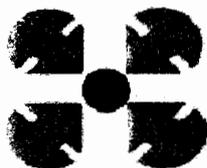
In questo senso si ribadisce l'assoluta importanza dello stimolo alle politiche di welfare, assistenza specifica, voucher per l'infanzia e formazione continua,



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

realizzabili anche attraverso il diverso utilizzo dei risparmi derivanti dalla spending review.

ALLEGATO 2

DOCUMENTO DEPOSITATO DAI RAPPRESENTANTI
DEL CENTRO PATRONATI (CE.PA)**CENTRO PATRONATI (CE-PA)**ACLI - INAS - INCA - ITAL**Audizione dei Patronati aderenti al Ce.PA 1° febbraio 2016****11^ Commissione Camera dei Deputati*****"Indagine conoscitiva in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne"*****Premessa**

Il tema trattato impone la necessità di inquadrare le diverse questioni in un'ottica di sistema.

Fondamentalmente le prime azioni di sistema dovrebbero essere realizzate sul piano del "lavoro" e della copertura da parte dei servizi pubblici del cosiddetto "lavoro di cura", ancora oggi in maniera pressoché esclusiva a carico delle donne.

Il sistema previdenziale italiano è stato peraltro caratterizzato in questi ultimi decenni da ripetute e imponenti modifiche e riforme strutturali che, disconoscendo diritti acquisiti, deroghe già riconosciute in passato, legittime aspettative maturate dai lavoratori finanche in prossimità del pensionamento (*vedi fenomeno esodati*) non dà alcuna certezza ai lavoratori nelle scelte da operare sia a livello lavorativo che previdenziale (*accettare o meno un esodo incentivato, ricongiungere, riscattare o meno periodi assicurativi, ritirarsi dal lavoro avendo raggiunto l'anzianità contributiva minima ma non ancora l'età*).

Si verifica quindi con assoluta frequenza che scelte operate in base alle regole vigenti in un determinato periodo storico (*all'impianto normativo previdenziale in vigore a quella data*), e ritenute convenienti in quel momento, si rivelino poi nel prosieguo non più convenienti. Ciò non dipendendo da una cattiva lettura del lavoratore al momento della scelta, ma bensì dalla imprevedibilità con il quale il legislatore continuamente cambia (*e inasprisce*) le regole del sistema.

Queste incertezze maggiormente colpiscono le donne.

I dati Istat ed Inps dimostrano che le donne sono titolari di pensioni povere, specchio della loro vita lavorativa.

Le donne svolgono lavori discontinui, saltuari, precari, stagionali, part-time, con retribuzioni basse. Inoltre, anche nei casi di lavoro a tempo indeterminato, il divario di genere tra le retribuzioni medie maschili e femminili si attesta ad un 30% in meno a sfavore delle donne. Nel nostro Paese il lavoro di cura non è equamente distribuito tra i due generi e il tema della

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è prettamente femminile aggravato dalla insufficiente copertura sul territorio dei servizi sociali in particolare riguardanti i bambini, i disabili, i portatori di handicap, i non autosufficienti, gli anziani.

Dai dati Istat emerge che in relazione all'evento di maternità sono frequenti i fenomeni di dimissioni volontarie dal rapporto di lavoro da parte delle donne per l'impossibilità di conciliare il lavoro con la cura dei figli. Questo fenomeno contribuisce negativamente a creare discontinuità nelle carriere femminili. Anche la crisi di questi ultimi 7 anni ha influito negativamente sulle carriere delle lavoratrici, in particolare sulle giovani donne diplomate e laureate che in percentuale maggiore dei loro colleghi maschi non riescono a stabilizzare i loro rapporti di lavoro.

Il lavoro "povero", con basse retribuzioni, come ad esempio quello delle collaboratrici domestiche, badanti, lavoratrici a domicilio, lavoratrici agricole, è un fenomeno che riguarda in prevalenza le donne.

Nella piena condivisione delle proposte presentate unitariamente da CGIL CISL UIL sul tema delle modifiche al sistema previdenziale, evidenziamo di seguito una serie di problematiche sugli aspetti più critici e su quelli derivanti dall'osservazione dei casi reali delle donne che si presentano quotidianamente ai nostri sportelli di patronato. Le osservazioni contenute in questo documento e gli ulteriori eventuali approfondimenti sulle tematiche previdenziali sui quali dichiariamo da subito la nostra disponibilità, vogliono essere il nostro contributo per garantire una maggiore equità del sistema.

Alcuni aspetti previdenziali e criticità di sistema ove le ricadute di genere sono più rilevanti

Criticità proprie del Sistema Contributivo introdotto con la legge 335 del 1995: impatto sulla situazione attuale (*quadro sociale ed economico - modifiche legge Fornero*).

Una evidente criticità deriva dall'elevazione dell'**importo soglia richiesto per l'accesso alla pensione di vecchiaia** (1,5 importo assegno sociale anziché 1,2 valido fino al 2011) combinata con l'elevazione del requisito minimo di contribuzione che è passato da 5 a 20 anni. Non meno trascurabile, per le donne, il repentino e vertiginoso innalzamento anche del requisito anagrafico, passato, nell'arco di pochissimi anni (2011/2016), da 60 a 65 anni e 7 mesi per le dipendenti private, da 60 a 66 anni e 1 mese per le lavoratrici autonome, e da 61 a 66 anni e 7 mesi per le pubbliche dipendenti.

Tornando all'importo soglia, questo aveva un significato nel contesto socio economico in cui è nata la riforma del '95 e nell'ambito della "pensione flessibile" connaturata al sistema contributivo. Ora i suoi effetti sono mortificati e risultano fortemente penalizzanti nell'attuale quadro.

L'impatto di genere è ben noto ed è documentata l'impossibilità, soprattutto da parte delle donne, di accedere alla pensione di vecchiaia alla "normale" età pensionabile – parificata tra uomini e donne. Il superamento dell'ostacolo rappresentato dal predetto valore soglia si

rende possibile solo all'età di 70 anni con l'aggiunta degli incrementi per aspettativa di vita. Oggi siamo già a 70 anni e 7 mesi e dal 2019 l'età passerà a 71 anni.

In questo contesto si inserisce anche la speciale disposizione (*articolo 1, comma 40, lettera c), della legge 8 agosto 1995, n. 335*), riservata esclusivamente alle donne che rientrano nel sistema contributivo e che permette, alternativamente, di anticipare l'età pensionabile in base al numero dei figli (*4 mesi, 8 mesi; 12 mesi – limite massimo*) ovvero di fruire di un coefficiente di rendimento più alto (*età anagrafica di accesso a pensione maggiorata di 1 o 2 anni*) ai fini del calcolo della prestazione pensionistica.

La lavoratrice che, per effetto dello sbarramento posto dal predetto valore soglia, è costretta ad accedere alla pensione di vecchiaia al raggiungimento del 70° anno di età più aspettativa di vita, potrà bensì avvalersi dell'anticipo dell'età, ma non potrà mai fruire in alternativa del maggior rendimento pensionistico derivante dall'applicazione del coefficiente di trasformazione relativo ad età più elevata. Ciò in quanto la progressione dei predetti coefficienti si ferma all'età limite di 70 anni, bensì adeguabile alle aspettative di vita, ma pur sempre permanentemente inferiore al limite anagrafico stabilito per il pensionamento di vecchiaia maggiorato di uno o due anni ai sensi della sopra richiamata disposizione di cui all'art.1, comma 40, lett.c della L.335/95.

Altra criticità deriva dall'**importo soglia richiesto per l'accesso alla nuova pensione anticipata "coniata"** dalla legge Fornero solo nei confronti dei lavoratori che rientrano nel sistema contributivo e che permette l'accesso all'età di 63 anni, incrementata dell'aumento per aspettativa di vita, in presenza di almeno 20 anni di contribuzione effettiva. La soglia di importo da rispettare ai fini dell'accesso a questa prestazione è fissata in 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale. Questa condizione determina per le ragioni di cui sopra analogo impatto di genere.

Nel sistema contributivo la previsione di questa possibilità di pensionamento anticipato, alternativa a quella ordinaria che richiede una elevatissima anzianità contributiva, poggia sull'entità della contribuzione annualmente versata che ovviamente deriva dalla retribuzione percepita. Con un importo di valore soglia pari al 2,8 non si corregge anzi si amplifica il divario di genere: la pensione di anzianità/anticipata continua ad essere prestazione prettamente maschile come i dati Istat e gli ultimi dati Inps (*4^a trimestre 2015 Monitoraggio flussi pensionamento*) stanno a dimostrare.

Ulteriore elemento di criticità nel sistema contributivo è rappresentato dalla mancata previsione del diritto al cd. **Trattamento minimo**.

Nel sistema contributivo viene a mancare un elemento solidaristico e ciò provoca degli squilibri molto forti che raggiungono l'apice nella tutela dell'evento inabilità dove la situazione previdenziale si cristallizza e non c'è nessun meccanismo di incremento della pensione mediante il versamento di eventuale ulteriore contribuzione. Non può sfuggire la casistiche di pensioni di inabilità (*ed anche trattamenti ai superstiti*) già liquidate interamente con il sistema contributivo (*in allegato alcune casistiche di lavoratrici assistite dal Patronato*).

Altro capitolo si potrebbe aprire sul versante della **valorizzazione delle maggiorazioni contributive** (*amianto; invalidità; non vedenti ecc.*) ai fini del calcolo delle pensioni/quote di pensione calcolate con il sistema contributivo. E' noto l'orientamento ministeriale e conseguentemente dell'INPS inopinatamente volto ad escludere l'operatività di dette maggiorazioni in ordine al calcolo delle quote contributive di pensione. Tale esclusione non trova invero giustificazione nel testo letterale della norma (*laddove il legislatore ha nel tempo voluto limitare l'applicazione di specifiche normative ai lavoratori appartenenti al sistema contributivo o misto, lo ha espressamente esplicitato*), né comunque si comprenderebbe la ratio di una norma volta appunto a discriminare in tale ambito i lavoratori appartenenti al sistema previdenziale contributivo. Peraltro, esistono casistiche di maggiorazioni contributive (*vittime del terrorismo*) che l'INPS ritiene applicabili a questi lavoratori, e questo rende ancor più incomprensibile l'esclusione più sopra evidenziata.

Sono state richiamate più volte le tipologie di lavoro e le condizioni che caratterizzano la vita lavorativa e familiare delle donne. Ci pare utile una riflessione sul **lavoro svolto con iscrizione alla gestione separata**.

Le lavoratrici parasubordinate, iscritte alla gestione separata INPS di cui alla legge 335, oltre alle problematiche di ordine generale più sopra evidenziate, subiscono anche gli effetti penalizzanti della mancata previsione di tutele contemplate nelle altre forme obbligatorie di previdenza. In particolare:

- 1) Mancata applicazione del principio della automaticità delle prestazioni (*art. 2116 c.c.*) in caso di mancato versamento della contribuzione da parte del committente (*recentemente esteso solo all'indennità di maternità*);
- 2) completamento della piena tutela della maternità alle collaboratrici;
- 3) accredito dei contributi secondo il criterio di cassa che, in molti casi, preclude, di fatto, l'accesso ai diritti e alle tutele previste, in particolare quelle di maternità: tale sistema di accredito, infatti, determina situazioni nelle quali, pur avendo lavorato nel periodo di riferimento per la ricerca del requisito contributivo dei 5 mesi nei 12 prima dell'evento, qualora il pagamento della retribuzione avvenga in un momento successivo, l'accredito contributivo si concretizza con riferimento a quest'ultimo e non rispetto al periodo lavorativo di competenza;
- 4) estensione del riconoscimento di contribuzione figurativa alla gestione separata per gli eventi oggi non contemplati (*attualmente la tutela è limitata agli eventi di maternità*);

Criticità presenti nel Sistema Misto e nel Sistema Contributivo

Un punto che certamente richiede una più attenta riflessione è quello relativo alle disposizioni che hanno introdotto, in tutti i sistemi pensionistici e senza alcun correttivo, il meccanismo di costante periodico **incremento, per adeguamento alle variazioni delle aspettative di vita, del requisito anagrafico minimo richiesto per il diritto alla pensione di vecchiaia e di quello contributivo per il diritto alla pensione anticipata**.

Il principio secondo cui i lavori non sono tutti uguali, di cui non si è tenuto conto nel definire il campo di applicazione degli incrementi per aspettativa di vita per l'accesso alle prestazioni pensionistiche, non può essere confinato nel nostro ordinamento solo nell'ambito delle

attività definite particolarmente usuranti e già disciplinate ai fini pensionistici dal Dlgs 67/2011, peraltro, travolto nella sua portata dalle modifiche della legge Fornero.

La questione andrebbe pertanto riconsiderata alla luce del nuovo scenario previdenziale, tenendo anche conto delle tipologie lavorative prettamente di genere. Pervenendo ad un sistema di determinazione delle aspettative di vita il più possibile “personalizzato” in base alla specifica usura, nocività e gravosità dei diversi lavori.

Altre ricadute particolari nell’applicazione degli incrementi per aspettativa di vita si determinano su specifiche forme pensionistiche anch’esse impropriamente destinatarie del predetto meccanismo di automatico incremento: pensione di vecchiaia per invalidità riconosciuta in misura non inferiore all’80%; pensione anticipata in applicazione della norma eccezionale di cui all’art. 24, comma 15bis, legge 214/2011; ecc.. Proprio su quest’ultima disposizione vogliamo sottolineare la rigida e secondo noi non corretta applicazione da parte dell’Inps che sta impedendo a migliaia di lavoratrici di accedere in via anticipata solo per il fatto che alla data del 28 dicembre del 2011 non prestavano attività di lavoro dipendente nel settore privato.

In un contesto più allargato che prenda poi in esame l’introduzione di sistemi più flessibili di accesso al pensionamento andrebbero valutate e considerate le conseguenze in termini pensionistici dei **periodi di vita “non lavorati” in quanto dedicati all’assistenza ai famigliari con handicap grave** (*requisiti agevolati; modulazione dell’aspettativa di vita; valorizzazione/maggiorazioni sul conto assicurativo*).

Non vogliamo in questa sede riprendere l’annosa vicenda della pensione cd. “opzione donna” che trova riscontro in numerosi Atti Parlamentari e nemmeno entrare nel merito del monitoraggio dei dati, della prassi applicativa da parte dell’Inps e della sua copertura finanziaria. Ci preme soltanto ribadire che l’estensione di questa facoltà inserita nell’ultima legge di stabilità e definita “proroga” non è altro che la tardiva corretta interpretazione della norma originaria.

Penalizzazione pensione anticipata

Per fattori legati all’anzianità contributiva minima richiesta per la pensione anticipata delle donne (*nel 2014 pari a 41 anni e 6 mesi*) l’applicazione delle norme su penalizzazione è stata in gran parte subita dalle donne che hanno potuto accedervi prima degli uomini (*requisito di 42 anni e 6 mesi*).

I rimedi che, a tappe sono stati introdotti, (*prima con la legge di stabilità 2015 che ne ha bloccato l’applicazione dal 2015 al 2017 e poi con la recente legge 208/2015 che ha parzialmente sanato – solo dal 2016 - le situazioni di coloro che sono andati in pensione con decorrenza fino al 2014*) sono insufficienti e temporanee e lasciano comunque nelle casse dell’Inps tutte le somme trattenute a titolo di penalizzazione fino al 2015 e che, come detto, riguardano in gran parte le lavoratrici.

Sulla tematica più complessiva della pensione di anzianità vi è la necessità di definire un’unica anzianità contributiva minima per tutti uomini e donne senza incrementi per

aspettativa di vita e senza penalizzazioni (questione che rientra nella più ampia **proposta di Cgil, Cisl e Uil**).

Riconoscimento lavori di cura

In premessa è stato posto l'accento sulla esigenza di ragionare in termini complessivi sulle problematiche in questo contesto affrontate (*norme lavoristiche/previdenziali/welfare sociale*).

Qui ci soffermiamo solo sulle questioni che hanno rilevanza previdenziale.

- 1) Il richiamato comma 40, articolo 1, legge n. 335/1995 prevede, alle lett. a) e b), il riconoscimento di contribuzione figurativa in relazione a periodi di assenza da lavoro per educazione e assistenza di figli fino al sesto anno di età e per assistenza a figli oltre il sesto anno di età o al coniuge o al genitore in condizione di handicap (*ex art. 3 legge 104/92*). In relazione al fatto che proprio il lavoro di assistenza e cura dei figli e familiari costituisce una delle circostanze che determina la precarietà e la frammentarietà della carriera lavorativa delle donne, nonchè causa l'abbandono della attività lavorativa, si evidenzia l'opportunità che:
 - questi periodi vengano incrementati nel quantum di contribuzione figurativa;
 - al pari di quanto previsto per i periodi di maternità extra lavorativa obbligatoria (*ex art. 25 D.L. 151/2001*), vengano riconosciuti anche in relazione a periodi di educazione, assistenza e cura a familiari (*ovviamente debitamente certificata*) prestata al di fuori del rapporto di lavoro.
- 2) Valorizzazione piena dell'accredito figurativo nei casi di copertura parziale in misura pari al 200% del valore dell'assegno sociale (*periodi malattia del bambino da tre a dodici anni; congedo parentale eccedente i sei mesi; permessi orari dei genitori per allattamento; permessi orari giornalieri per handicap grave*).

Nel nostro ordinamento il Dlgs 503/1992, all'art. 15, ha introdotto, nei confronti dei lavoratori che al 31.12.1992 non possono far valere periodi di contribuzione, il limite complessivo di 5 anni per l'accREDITAMENTO della contribuzione figurativa ai fini del raggiungimento del diritto alla pensione di anzianità. Nel limite complessivo rientrano tutte le tipologie di contribuzione figurativa nessuna esclusa (*nemmeno quella collegata agli eventi maternità*).

Tale norma, scarsamente conosciuta dalla generalità dei lavoratori, rischia di mettere in discussione il futuro pensionistico di molti lavoratori, oltretutto in maniera fortemente discriminatoria, in quanto destinata esclusivamente ad una determinata fascia di lavoratori, quelli assicurati dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1995. In particolare, subiranno l'applicazione della norma proprio quei lavoratori, ormai tanti, che, a causa della crisi del mercato del lavoro, hanno fatto e faranno ricorso in misura considerevole alle prestazioni di sostegno al reddito, o alla tutele per la famiglia e la disabilità. Non solo, la limitazione imposta dall'art. 15 nell'utilizzo della contribuzione figurativa per l'accesso "agevolato" ad una prestazione pensionistica prima del raggiungimento dell'età pensionabile (*pensione di anzianità, prima, e anche pensione anticipata, dopo, secondo l'interpretazione dell'Inps*), si aggiungerebbe agli ostacoli comunque posti dalla L. 214: ci riferiamo, per esempio, alle penalizzazioni sull'importo del trattamento che dal

2018 si applicheranno, indistintamente, a tutti coloro i quali scelgono di andare in pensione prima dei 62 anni di età.

Ripercussioni di genere in ambito ammortizzatori sociali

Nell'ottica dell'unicità della posizione assicurativa e di un omogeneo trattamento dei lavoratori del pubblico e del privato che vengono licenziati e che accedono all'ammortizzatore sociale di sostegno al reddito (*oggi Naspi*) riteniamo indifferibile la soluzione al problema della valorizzazione della corrispondente contribuzione figurativa per i lavoratori del settore pubblico. Da un lato c'è da superare il vincolo posto dall'Inps nei casi in cui sul conto assicurativo Inps-Fondo pensioni lavoratori dipendenti (*sul quale viene accreditata la contribuzione figurativa dei periodi di percezione dell'ammortizzatore sociale*) è assente contribuzione obbligatoria. Dall'altro riteniamo opportuno garantire la ricongiunzione gratuita di questi periodi con la contribuzione accreditata presso la gestione dei dipendenti pubblici. Peraltro, come già accade per i dipendenti delle aziende municipalizzate collocati in mobilità, potrebbe essere riconosciuta la possibilità di ricongiunzione gratuita ai sensi dell'art. 6 della legge 29 del 1979 ovvero trovare una soluzione ancora più efficace: l'accredito diretto della contribuzione figurativa da ammortizzatore sociale nella gestione pubblica.

Questa problematica è molto ricorrente nel settore Scuola ove non c'è bisogno di dati per affermare che le situazioni di precariato sono in prevalenza del lavoro femminile.

Su questo filone che richiama gli ammortizzatori sociali evidenziamo la non piena tutela per tutte quelle donne che perdono il posto di lavoro ad un'età anagrafica corrispondente a quella richiesta per l'accesso al pensionamento di vecchiaia e che hanno perfezionato il requisito contributivo a questa prestazione. Con la legge Fornero 92/2012 di riforma del mercato del lavoro e con il successivo Job Act sono stati ridisegnati gli ammortizzatori sociali per perdita involontaria del lavoro ed è stato disposto che si decade dalle prestazioni a sostegno del reddito al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato. Per tutto il periodo transitorio, che vedrà per le donne del settore privato una età pensionabile più bassa rispetto a quello degli uomini, andrebbe consentito alle donne di accedere alla prestazione di importo più vantaggioso (*l'ammortizzatore sociale anziché la pensione*). In questa circostanza andrebbe presa a riferimento non l'età pensionabile (*diversa tra uomini e donne*) bensì quella lavorativa (*età massima lavorativa*) che è sempre stata riconosciuta pari a quella degli uomini.

Effetti legge 122/2010 sulle situazioni con iscrizioni a casse/fondi diverse. Perdita di spezzoni contributivi

Un capitolo importante riguarda le conseguenze della legge 122 del 2010 sulle situazioni previdenziali in cui sono presenti spezzoni di contribuzione afferenti casse/gestioni diverse. Si aprono a questo proposito due grandi problematiche ancora irrisolte: le ricongiunzioni onerose e la creazione di ulteriori posizioni silenti.

Tra le questioni che potrebbero essere risolte in via interpretativa senza ricorrere alla via legislativa, segnaliamo le situazioni di quei lavoratori (*riteniamo in maggior numero donne*)

titolari di assegno ordinario di invalidità Inps che, successivamente al 1995, possono far valere contribuzione presso la gestione exInpdap. Laddove non sia possibile raggiungere il requisito minimo di contribuzione pari a 20 anni, non considerare la contribuzione Inps (*che peraltro è indisponibile per aver dato luogo a pensione*), consentirebbe di usufruire del sistema contributivo e accedere alla pensione di vecchiaia a 70 anni più aspettativa di vita.

Su questo particolare aspetto, segnaliamo che il necessario ricorso alla Magistratura da parte nostra a tutela di situazioni reali come quella descritta, ha portato già ad almeno tre sentenze favorevoli della Corte dei Conti della Lombardia e della Calabria. Le sentenze hanno, infatti, riconosciuto il diritto alla liquidazione da parte dell'Inps della pensione contributiva, in quanto perfezionati i requisiti prescritti dalla legge (*all'epoca: raggiungimento dell'età pensionabile e versamento di almeno 5 anni di contributi successivamente al 1996*).

Le sentenze – che, probabilmente saranno appellate dall'Inps – contengono un principio molto importante, secondo cui “il requisito del regime contributivo va valutato con esclusivo riferimento al trattamento di cui si chiede la concessione e non a quello precedentemente erogato”.

Alcune perduranti “vischiosità” della normativa sulle ricongiunzioni, totalizzazioni e cumuli, nonché l'abrogazione, a far data dal 31.7.2010, di ogni forma di trasferimento gratuito dei contributi verso il FPLD Inps (L.322/58), determinano situazioni in cui attualmente è addirittura possibile perdere ingenti spezzoni contributivi, non ottenerne rendimento in termini pensionistici. E questo colpisce particolarmente le donne, in possesso di carriere assicurative spesso esigue e discontinue.

Tizia, 65enne, dipendente di ente locale da 10 anni, titolare di assegno di invalidità Inps per pregressa attività privata (*20 anni di lavoro svolti negli anni 85/2005*).

Al compimento dell'età pensionabile di 66 anni e 7 mesi verrà licenziata per raggiungimento dei limiti anagrafici ordinamentali.

Quei 10 anni di contribuzione ex Inpdap verranno persi:

- non sono sufficienti per autonomo diritto a pensione (*ne occorrono 20, in quanto in base all'orientamento espresso dall'Inps Gestione Dipendenti Pubblici, suffragato da conforme parere del Ministero del Lavoro – prot.24/VI/2627 del 12.2.2008, risulterebbe appartenere al sistema previdenziale misto e non lavoratore di prima occupazione dall'1.1.96*);
- l'interessata non può essere trattenuta fino ai 70 anni di età più incrementi per aspettative di vita in quanto entro tale età comunque non maturerebbe il diritto a pensione;
- la medesima non può esercitare ricongiunzione (*i periodi Inps hanno già dato luogo a pensione*), né totalizzazione (*già titolare di pensione Inps*) o cumulo (*già titolare di pensione Inps*), non può chiedere pensione supplementare (*non esistente nell'ordinamento Inpdap*), non può chiedere la c.d. “indennità una tantum” (*abrogata dal 1991 nel regime Inpdap*).

Occorrerebbe quindi ragionare sulla possibile introduzione nel sistema previdenziale italiano di un meccanismo che garantisca una forma di rendimento pensionistico volto a superare il fenomeno delle c.d. posizioni assicurative “silenti”, improduttive di diritto a pensione. Parimenti auspicabile, in uno scenario di intervenuta abrogazione di ogni forma di trasferimento contributivo gratuito, l’eliminazione di tutti i diversi vincoli e preclusioni attualmente previsti per l’attivazione di strumenti alternativi quali la ricongiunzione, la totalizzazione e il cumulo delle posizioni assicurative.

Rimedi in tal senso attivabili si individuano nella:

- introduzione dell’istituto della pensione supplementare in tutti i regimi, anche in quello dei dipendenti pubblici (*ex Inpdap*);
- adozione di una linea interpretativa volta a dare rilevanza, ai fini della individuazione del sistema previdenziale di riferimento (*contributivo o misto*), alla sola contribuzione accreditata nella gestione di liquidazione della pensione;
- apertura alla ricongiungibilità anche di posizioni assicurative che hanno già dato luogo a liquidazione di una pensione (*es. art.1 L.29/79 nei confronti di titolare di pensione Inps, con possibilità di attivazione di supplemento in relazione alla contribuzione ricongiunta*);
- apertura a totalizzazione *ex D.Lgs.42/2006* o cumulo *ex L.228/2012* anche nelle situazioni rispettivamente di preesistente titolarità di pensione o autonoma maturazione dei requisiti pensionistici in una delle casse cumulabili.
- apertura alla possibilità di conseguire indistintamente tutte le tipologie di pensione, ivi compresa pensione anticipata e assegno di invalidità, attivando indifferentemente tutti i diversi rimedi offerti dalla legge (*ricongiunzione L.29/79 e L.45/90, totalizzazione D.Lgs.42/2006, cumulo L.228/2012, cumulo D..Lgs.184/97, computo DM 282/96*).

In ultimo, accenniamo al fatto che nel vigente ordinamento sono presenti coefficienti attuariali/statistici da utilizzare per la determinazione degli oneri di riscatto/ricongiunzioni che prevedono tabelle diversificate maschi/femmine.

Previdenza Complementare

Le donne risultano doppiamente penalizzate. Sia nel contesto del primo pilastro sia nella Previdenza Complementare.

Sul versante della rendita finale per effetto dei minori accantonamenti derivanti dalle singole storie lavorative/retributive si replicano le medesime ricadute negative del primo pilastro. L’aggravante è che la conversione del montante in rendita avviene con tecniche strettamente assicurative sulla base delle tavole di mortalità distinte per sessi. Ciò determina, pertanto, che, a parità di condizioni (*entità del patrimonio contributivo individuale, durata di iscrizione, età, ecc.*), la rendita pensionistica di una aderente donna sarà certamente di importo inferiore a quella di un aderente uomo.

Medesime ricadute si hanno sulla rendita reversibile quando il beneficiario superstite è una donna (*coniuge o figlia*) per via della più elevata aspettativa di vita. L’effetto negativo si ripercuote sia sulla rendita pensionistica più bassa per il titolare e sia sull’importo della reversibilità.

Allegato al Documento CEPA Audizione del 1° febbraio 2016 11^ Commissione Camera dei Deputati

“Indagine conoscitiva in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne”

Alcune casistiche riguardanti l'accesso al trattamento pensionistico con le regole del sistema contributivo.

Primo caso: Maja nata il 27.5.1979 - ***“Assegno e Pensione di inabilità legge 222/1984”***

Anzianità contributiva complessiva pari a n. 356 settimane (6 anni e 10 mesi circa), così composta:

- dal 1.6.2002 al 31.10.2009 n. 326 settimane da collaboratore familiare;
- dal 9.12.2009 al 30.6.2010 n. 30 settimane di disoccupazione.

Si ammala e dal 1° luglio 2010 percepisce l'assegno ordinario di invalidità per un importo di circa € 50 lordi mensili.

A causa della gravità della malattia non può più lavorare. Nel 2014 le viene riconosciuta la pensione di inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa e, nonostante l'incremento di n. 1309 settimane, ovvero 25 anni e 2 mesi (maggiorazione convenzionale fino a 60 anni di età), l'importo del trattamento, liquidato con 32 anni di contributi, passa a circa € 260 lordi mensili.

Secondo caso: Roberta nata il 24.7.1967 - ***“Pensione di inabilità legge 335/1995”***

Assunta dal Comune il 16 settembre 1996 come operatore culturale a tempo indeterminato con contratto part-time al 50%. Nel mese di luglio 2001 le viene diagnosticata una grave malattia che le impedisce di proseguire permanentemente il servizio. Dopo aver fruito per oltre un anno dell'aspettativa per malattia chiede la pensione di inabilità a qualsiasi attività lavorativa, ex art. 2, comma 12, legge 335/95.

Riconosciuta inabile dalla competente commissione medica viene dispensata dal servizio in data 14/11/2001.

Anzianità contributiva complessiva alla cessazione pari a 5 anni, 1 mese e 29 giorni (dal 16/9/1996 al 14/11/2001).

Dal 15 novembre 2001 percepisce la pensione di inabilità liquidata sulla base di 30 anni e 10 mesi di anzianità contributiva (5 anni e 2 mesi di servizio e 25 anni e 8 mesi di maggiorazione).

L'Inpdap ha liquidato un trattamento di pensione dal 15 novembre 2001 di € 273,83 lordi mensili (€ 3559,82 annui).

Nel sistema contributivo non è prevista l'integrazione al trattamento minimo. Per entrambi i casi uno relativo al settore privato, l'altro al settore pubblico, la presenza anche di una sola settimana di contribuzione precedente il 1° gennaio 1996 avrebbe consentito, alle condizioni reddituali richieste, l'integrazione al trattamento minimo.

Terzo caso: Ramadan nato il 18.2.1963 e deceduto il 20.10.2014 - ***“Pensioni di inabilità e conseguente pensione di reversibilità”***

Anzianità contributiva complessiva pari a n. 508 settimane (9 anni e 9 mesi circa), così composta:

dal 1.11.2002 al 23.9.2013 n. 431 settimane da lavoro dipendente privato n. 77 settimane di disoccupazione.

Si ammala e non può più lavorare. Dal 1° dicembre 2013 percepisce la pensione di inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa. Nonostante l'incremento di n. 480 settimane, ovvero 9 anni e 3 mesi (maggiorazione convenzionale fino a 60 anni di età), l'importo del trattamento, liquidato con 19 anni di contributi, è stato pari a circa € 340 lordi mensili.

Dal 1° novembre 2014, i superstiti - coniuge casalinga Drite nata il 13.4.1969 e figlio minore Endris nato il 19.5.2003 - percepiscono la pensione di reversibilità, nella misura dell'80%, di importo

pari a € 276,37 lordi mensili. L'assegno al nucleo familiare spettante è pari a € 137,50 (in pratica la metà dell'importo del trattamento pensionistico).

Nel sistema contributivo non è prevista l'integrazione al trattamento minimo. In questo caso se ne riscontrano le conseguenze sia sulla pensione di inabilità sia sulla conseguente pensione ai superstiti che vede tra i beneficiari anche un figlio minore. La presenza anche di una sola settimana di contribuzione precedente il 1° gennaio 1996 avrebbe consentito l'integrazione al trattamento minimo.

Quarto caso: Romana nata il 19.4.1968 – **“47enne titolare di assegno ordinario di invalidità”**

Ha lavorato:

- da dipendente privato dal 1.10.1996 al 31.1.2002 - circa 4 anni e 4 mesi di contribuzione ai fini del diritto;
- come artigiana dal 1.1.2003 al 30.6.2014 - 11 anni e 6 mesi di contributi;
- come collaboratore nel periodo 2002-2010 – 3 anni e 4 mesi di contributi, coincidenti con quelli da artigiano.

Si ammala e dal 1° agosto 2014 percepisce l'assegno ordinario di invalidità, Cat. IOART, per un importo di circa € 265 lordi mensili, nel quale sono stati considerati i contributi da lavoro dipendente e da artigiano. La contribuzione versata nella gestione separata non è stata presa in considerazione poiché, per il conseguimento dell'assegno ordinario di invalidità non si può ricorrere né ai cumuli previsti dal DLgs. n. 184/1997 e dalla legge n. 228/2012, né alla totalizzazione DLgs. n. 42/2006. L'interessata, inoltre, non ha potuto esercitare il computo nella gestione separata poiché tutta la contribuzione posseduta è stata versata dopo il 1° gennaio 1996. Poiché l'INPS non eroga la pensione supplementare di invalidità nella gestione separata, i contributi versati in questa gestione saranno valorizzati solo al compimento dell'età pensionabile.

Maturerà il diritto alla pensione di vecchiaia presumibilmente a 68 anni e 9 mesi di età se avrà maturato 20 anni di contribuzione e l'importo minimo di almeno 1,5 volte quello dell'assegno sociale. Non perfezionando tali requisiti dovrà aspettare presumibilmente 73 anni di età ed accedere alla pensione di vecchiaia con almeno 5 anni di contribuzione effettiva, a prescindere dall'importo maturato.

In questo caso si combinano tra loro due questioni: l'assenza dell'istituto dell'integrazione al trattamento minimo e l'utilizzo di tutta la contribuzione presente sul conto assicurativo. Se avesse avuto anche una sola settimana di contribuzione precedente il 1° gennaio 1996, l'assegno ordinario di invalidità sarebbe stato integrato al trattamento minimo non possedendo redditi non superiori ai limiti previsti. Al compimento dell'età pensionabile - presumibilmente a 68 anni e 9 mesi - avrebbe percepito il trattamento pensionistico di vecchiaia se in possesso di almeno 20 anni di contribuzione, a prescindere dall'importo maturato (in questo caso non richiesto l'importo minimo di 1,5 volte quello dell'assegno sociale).

ALLEGATO 3

DOCUMENTO DEPOSITATO DA LAURA CALAFÀ, PROFESSORESSA ASSOCIATA
DI DIRITTO DEL LAVORO E DI DIRITTO DEL LAVORO DELL'UNIONE EUROPEA
PRESSO L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA



**INDAGINE CONOSCITIVA SULL'IMPATTO IN TERMINI DI GENERE DELLA NORMATIVA
PREVIDENZIALE E SULLE DISPARITÀ DI GENERE ESISTENTI IN MATERIA PENSIONISTICA**

Sommario: 1. Premessa (Focus 1). - 2. Cause e conseguenze, tecniche e processi nella verifica d'impatto in termini di genere della normativa previdenziale. (Focus 2) - 3. Due casi studio: part time rinnovato dopo il d.lgs. 81/15 e il nuovo "Statuto dei lavoratori autonomi". (Focus 3).

Laura Calafà
Associata di diritto del lavoro e di diritto del lavoro UE nell'Università di Verona
Dipartimento di Scienze giuridiche - Via C. Montanari 9 - 37122 Verona
laura.calafa@univr.it 045 8028837 - cell. 3356859255
SITO WEB: <http://www.dsg.univr.it/?ent=persona&id=556>

1. Premessa

Dal documento del 17 marzo 2015 con cui si avvia l'indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne (d'ora in poi Indagine) appare in tutta la sua chiarezza la distinzione tra cause e conseguenze (in termini di genere) delle questioni correlate alla normativa previdenziale e pensionistica in Italia.

Considerate le conoscenze e competenze specifiche di chi scrive e l'andamento dei lavori dell'Indagine pubblicati sul sito istituzionale, l'intervento sarà reso il più possibile "utile" alla Commissione lavoro per le finalità esplicitate nel documento di programma dell'Indagine mediante due precise scelte metodologiche. Saranno evitate le duplicazioni (in termini di normativa vigente e relativo impatto previdenziale) e saranno considerate come scontate le premesse della riflessione che gli Enti (in particolare, l'ISTAT) hanno confermato con dati di supporto declinati in base al genere.

Risultano confermati i nodi da risolvere "a monte", che si legano ai servizi (soprattutto di cura: esistenza, sopravvivenza, trasformazione nel corso del tempo, passaggio dal pubblico al privato), all'organizzazione del lavoro e alla retribuzione dello stesso (con varie letture del cd. *gender pay gap*) e, in generale, all'assetto del mercato femminile del lavoro.

Nel commentare i contenuti della delega al cd. Jobs Act (l. 183/13), in particolare v. contributo allegato, si era segnalato che il legislatore si dimentica (prima di scrivere una nuova delega) ogni dovuta e preliminare **verifica delle esperienze sperimentali ancora in corso** (che non possono cancellarsi all'improvviso), anche a livello contrattuale collettivo, al fine di portare a sistema un'esperienza varia e composita, maturata anche livello regionale, con la necessità di dotare il sistema della conciliazione vita e lavoro di un solido quadro valoriale di riferimento, imprescindibile sia per il lavoro pubblico, sia per il lavoro privato, finalmente non separati nel testo della delega. Oltre a ciò, perché la delega del 2013 risulti credibile, avrebbe dovuto prevedere che ogni disposizione approvata in materia di lavoro fosse accompagnata da una specifica analisi d'impatto di genere alla luce dell'obbligo di **gender mainstreaming** che grava su ogni livello regolativo dal 2010. Da teorica del diritto non posso non rinviare anche in questa sede al *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*, così come modificato dal d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, *Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)*. In questa sede non posso non aggiungere (dopo le passate esperienze di collaborazione al Dipartimento Pari opportunità tra il 2006 e il 2009) che - senza trattare direttamente ed espressamente le **tensioni di sistema che incidono sulla normativa previdenziale in via diretta o solo mediata** - le disparità esistenti tra uomini e donne sono destinate a amplificarsi, ampliarsi, senza speranza alcuna di miglioramento per le condizioni femminili (prima e dopo la pensione).

La partecipazione all'Indagine e la sede istituzionale che la ospita merita una previa sollecitazione ad una risposta generale che non pare essere stata posta da nessun interlocutore, scontati gli obiettivi condivisi dell'Indagine stessa.

In questa sede e a questo punto dell'Indagine si deve considerare scontato in quanto già provato che le manovre previdenziali hanno un impatto di genere i cui dati precisi sono stati chiesti ad INPS ed ISTAT conferma in termini più generali; tra i tanti elementi di analisi si annovera la condivisibile proposta intervento di abrogazione del comma 7, art. 24, l. 214/2011 per l'impatto destinato a provocare sulle donne destinate ad andare in pensione a 70 anni (ne ha già parlato Olivia Bonardi tra le esperte di diritto previdenziale).

La domanda che mi pongo è diversa, ma complementare: perché non funziona il sistema di verifica d'impatto "preliminare" di genere delle regole collegate (direttamente o indirettamente) alla previdenza e pensioni. Il ricorso successivo all'applicazione della regola individua correttivi da applicare solo "dopo" che gli effetti sociali si sono prodotti su donne e uomini.

La questione dal punto di vista sociale (e quindi politico) è vitale; altrettanto importante è l'allineamento dell'Italia rispetto alle verifiche avviate a livello UE (FRA di Vienna, EIGE di Vilnius, Commissione UE) come effetto della verifica delle policies in materia di parità uomo e donna. Si allega immediatamente di seguito un estratto del report redatto come FRANET per EIGE in materia di 10 anni di politiche di pari opportunità in Italia.

FOCUS 1 Fonte: *Measures taken to promote gender equality (2005-2012)*

Dieci anni di politiche di pari opportunità in Italia

Una sorta di introduzione macro sulle politiche di pari opportunità in Italia può giovare dei risultati di una recente raccolta dal titolo *Measures taken to promote gender equality (2005-2012)*¹. Nasce dalla collaborazione con Eige (*European Institute for Gender Equality*) con sede a Vilnius ed ha consentito di tracciare il quadro di sviluppo nazionale in materia.

Nei grandi capitoli di cui risulta composta la raccolta sistematica dei dati relativi al nostro paese ed inviati agli osservatori UE², solo uno appare completamente privo di contenuti (la sezione *money* ovvero le azioni volte a contrastare il *gender pay gap*); meno sguarnito di contenuti, ma ricco solo azioni sperimentali e non sistematizzate, quelle legate alla conoscenza e/o istruzione (con la rilevanza di alcuni progetti pilota finanziati dall'Ue). Ricchi di azioni i capitoli dedicati a violenza di genere (seppur non portati a sistema) e a conciliazione vita e lavoro. La quantità di progetti avviati è degna di particolare considerazione: ne sono stati censiti oltre 50, molti dei quali rappresentano il risultato di due speciali finanziamenti del Dipartimento per le pari opportunità³.

Non altrettanto sviluppata la linea di sviluppo originata dal lavoro e dalla sue regole per arrivare alla conciliazione come verifica d'impatto delle scelte regolative generali nella logica del *gender mainstreaming*: l'indifferenza pressoché generalizzata al riguardo, porta alla valorizzazione di politiche che paiono sostenersi sui servizi generali di conciliazione o sull'assistenza ai bisogni delle famiglie e/o dell'infanzia⁴. Le parole ricorrenti, nei progetti finanziati, sono appunto *voucher* e servizi: termini importanti se considerati, ma in una logica integrata nella quale anche il lavoro e le regole ad esso dedicate abbiano rilevanza. In particolare, non risultano specifiche azioni e politiche integrate per contrastare l'impatto della crisi sul genere e sul lavoro femminile. Esiste una legge delega contenuta nell'art. 46 della l. 183/2010 (cd. Collegato lavoro), oramai scaduta,

¹ Dal luglio 2011 al settembre 2014 chi scrive è stata componente del National Focal Point - FRANET dell'Agenzia dei Diritti Fondamentali di Vienna (Cospe e Università di Bologna). Ha partecipato alla redazione di ricerche in materia di *Sexual discrimination and Cross Border and Visa Policy; Economic Crisis and gender equality; Measures taken to promote gender equality; Freedom to conduct a business: interpretation of a right and its practical application; Severe forms of labour exploitation: allowing victims of severe forms of labour exploitation to have access to justice in EU Member States*. Le note contenute nel presente contributo nascono dalla rielaborazione dei risultati della ricerca *Economic Crisis and gender equality* e della ricerca *Measures taken to promote gender equality (2005-2012)*.

² I capitoli della raccolta dei dati sono intitolati: *General Scope, Work, Money, Power, Knowledge, Time and Participation, Health, Violence, Intersecting Inequalities*.

³ Ci si riferisce all'*Intesa Conciliazione Tempi di vita e di lavoro* del 2010 e del 2012 tesa a finanziare progetti di conciliazione vita e lavoro in base ad un previo accordo con la Conferenza Stato-Regioni. Le intese sono state raggiunte in attuazione del documento Europa 2020 a firma dei ministri Carfagna e Sacconi. I progetti regionali di attuazione degli accordi, possono leggersi in <http://www.lavoro.gov.it/consigliera nazionale>. Al quadro dei finanziamenti attivati dal Dipartimento per le pari opportunità, occorre aggiungere il Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socioeducativi per la prima infanzia finanziato dal Dipartimento per le politiche della famiglia. Il Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, varato con la finanziaria 2007, ha previsto un finanziamento statale nel triennio 2007-2009 pari a 446 milioni di euro per l'incremento dei posti disponibili nei servizi per i bambini da zero a tre anni, a cui si aggiungono circa 281 milioni di cofinanziamento locale, per un totale di 727 milioni di euro stanziati, come sancito dalle Intese in Conferenza Unificata del 26 settembre 2007 e del 14 febbraio 2008. Si tratta di un piano straordinario di intervento per lo sviluppo di un sistema territoriale che incrementa i servizi esistenti, avvia il processo di definizione dei livelli essenziali e rilancia una stagione di collaborazione tra le istituzioni dello Stato, delle Regioni e dei Comuni per la concreta attuazione dei diritti dei bambini e delle bambine. Tra gli obiettivi anche l'attenuazione del forte squilibrio tra il nord e il sud del paese ed una complessiva crescita del sistema nazionale verso standard europei, in vista del raggiungimento, entro il 2010, dell'obiettivo della copertura territoriale del 33 % fissato dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000. Con riferimento alle prime tre annualità del Piano ad oggi sono state impegnate tutte le risorse statali e, sulla base dei dati di monitoraggio è stato erogato alle Regioni e province autonome dal Dipartimento l'88% delle risorse statali, ovvero 394 milioni dei complessivi 446 milioni stanziati, che sono dunque a disposizione del territorio per raggiungere l'obiettivo di incrementare i posti presso i servizi socio educativi per la prima infanzia. Dal 2010 non risulta finanziato.

⁴ In Italia dal 2005 al 2012 si sono succedute tre legislature (14°, 15° e 16°) e 4 diverse compagini governative (presidenza Berlusconi, presidenza Prodi, presidenza Berlusconi e presidenza Monti). Tale evoluzione politico-istituzionale ha inciso in modo significativo sull'andamento, sui contenuti, sulla portata delle politiche nazionali in materia di promozione del genere. Si pensi, ad esempio, che nel 2008 con l'avvio del Governo Berlusconi *ter* al Dipartimento per le Pari opportunità sono state riconosciute esplicite competenze in materia di tutela dell'infanzia.

dedicata al generale riordino delle regole in materia di occupazione femminile, seguita dagli interventi in tema di conciliazione contenuti nella l. 92/12, *La riforma del mercato del lavoro in prospettiva di crescita*⁵.

Ciò impone di ricordare che, a differenza dei livelli internazionale e EU, studi e ricerche a livello nazionale sono frammentate e settoriali. Ancora incompiuta è la tradizione di *gender studies*. I dati ufficiali esistono, ma non risultano elaborati in modo compiuto, integrato e orizzontale. La tecnica del *mainstreaming*, ad esempio, è lontana dall'essere valorizzata, anche nelle analisi di stampo economico-finanziario.

Cause e conseguenze della crisi, impatto della stessa sulle dinamiche di genere e sul lavoro delle donne sono oggetti di analisi settoriali. Anche nelle analisi settoriali, comunque, si conferma la centralità dell'attenzione prestata all'impatto delle crisi sul lavoro femminile, sulla previdenza e sui servizi di conciliazione vita-lavoro. In questa prospettiva si conferma che gli effetti della crisi economica si sommano all'"*eguaglianza mancata*" tra donne ed uomini a livello nazionale. Al riguardo si può concludere per l'amplificazione delle diseguaglianze cui concorre la crisi in corso. Si segnala che non esclusa è anche la prospettiva di riflessione dell'abbassamento generale del livello di eguaglianza in generale e, quindi, anche degli uomini rispetto alle donne con minore (di conseguenza) impatto femminile nel complesso funzionamento della crisi. Sempre considerando che, essendo il concetto di genere bidirezionale, anche l'impatto maschile della crisi è indicatore considerabile come di genere.

⁵ Per una sintesi delle regole approvate e da approvare nel periodo dal 2008 al 2012 in Italia, *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla l. 183/2010*, a cura di L. Nogler, M. Marinelli, 2012, Torino, in particolare L. Calafà, *Commento all'art. 46, co. 1, lett. c)* dedicato all'occupazione femminile. In quel periodo, si segnala, in particolare, l'approvazione di norme restrittive in materia di assistenza ai disabili: O. BONARDI, *Misure a favore degli anziani, della genitorialità, dei disabili e degli stranieri*, in (a cura di) A. ALLAMPRESE, I. CORRAINI, L. FASSINA, *Rapporto di lavoro e ammortizzatori sociali dopo la l. 92/2012*, 2012, Ediesse, Roma.

2. Cause e conseguenze, tecniche e processi nella verifica d'impatto in termini di genere della normativa previdenziale.

L'integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività è obbligo introdotto in Italia nel 2010, dopo 7 anni dall'approvazione della dir. CE 2002/73 (poi trasfusa nella dir. 2006/54). La lettura della ricerca pubblicata dalla Commissione europea nel 2007 *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries* aiuta a comprendere lo stato dell'arte comunitario sullo specifico punto.

A quindici anni dall'approvazione della Piattaforma di Pechino, l'Unione ha perfezionato lo strumento e ha concorso a definire le tecniche di valutazione, ha identificato le ampie aree di interesse e ha dedicato al *gender mainstreaming* una specifica disposizione nella direttiva rifusione. Come si comprende dalla lettura della Carta per le donne approvata il 5 marzo 2010, la parità tra donne e uomini « è un diritto fondamentale, stabilito dall'art. 2 del trattato sull'Unione europea e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (...), uno dei valori comuni sui quali si fonda l'Unione europea. La coesione economica e sociale, la crescita sostenibile e la competitività, le sfide demografiche, riuscire in tutto questo dipende da una vera uguaglianza tra donne e uomini. L'Europa ha compiuto notevoli progressi verso la parità tra uomini e donne durante gli ultimi decenni: ha dimostrato il proprio impegno, ha realizzato partenariati e ha creato sinergie fra le sue risorse e i suoi strumenti, giuridici, politici e finanziari, per operare cambiamenti. Oggi si laureano più donne che uomini. Oggi le donne contribuiscono come non mai alla forza lavoro dell'Europa. Oggi l'Europa sfrutta maggiormente il proprio talento e applica di più le proprie capacità ».

Certo la disuguaglianza persiste, non è sparita, ma gli strumenti possono considerarsi perfezionati e all'interno non occorre che applicarli; l'Unione è pronta a dedicare il suo impegno politico alla parità tra uomini e donne e al rispetto dei diritti fondamentali «oltre» l'Unione stessa.

Se questo è il quadro concettuale europeo di riferimento, dinamico in quanto proiettato nel futuro, di segno opposto sono le considerazioni che possono farsi con riguardo al livello nazionale. Occorre ammettere che, nonostante il recepimento della direttiva, ma ancora prima, nonostante la creazione del Dipartimento per le pari opportunità chiamato a farsi carico dell'integrazione della dimensione di genere nelle politiche, il metodo di valutazione dell'impatto di genere rimane tutto da costruire, salvo la parte relativa alla valutazione di impatto dei fondi strutturali costituita dalle c.d. linee guida Vispo nel lontano 1998 in base alla direttiva Prodi-Finocchiaro, da considerarsi oramai obsolete.

L'estrema complessità e la delicatezza della questione relativa al *gender mainstreaming* e la consapevolezza dell'esistenza dell'intreccio tematico con il diritto del lavoro, diritto della previdenza sociale e le riforme approvate nel corso del 2015 e quelle in corso di approvazione, avrebbe meritato qualche indicazione ulteriore, anche se solo procedurale e/o di collegamento tra le due dimensioni regolative e/o politica, a suggello della serietà degli impegni assunti in sede di trasposizione di una direttiva che lega la tutela della parità nel rapporto di lavoro alle regole previdenziali (quanto meno del cd. pilastro dedicato alla previdenza professionale, mentre separate sono le regole della previdenza obbligatoria, dir. 79/7, e della previdenza privata, dir. 2004/113).

La serietà dell'impegno politico che accompagna questa Indagine è un segnale significativo e in questa sede pare necessario porsi la questione preliminare degli strumenti in modo tale che il filo del processo di miglioramento se perso nel corso del tempo, possa essere riannodato anche grazie agli esiti dell'Indagine.

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE POLITICHE IN ITALIA

Il testo dell'art. 29 della dir. 2006/54/CE (già art. 1 della dir. 2002/73/CE) intitolato **Integrazione della dimensione di genere** recita:

«Gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva ». In base al progetto del 2008 di recepimento della dir. 2006/54/CE, nel testo del d.lgs. n. 198/06 veniva aggiunto un art. 41 bis che - sotto la rubrica Parità tra donne e uomini nelle leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività - disponeva che « Nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, deve tenersi conto dell'obiettivo della parità tra uomini e donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività ».

Con riguardo alla **previdenza**: il problema di base rimane quello del trattamento indirettamente discriminatorio, non adeguatamente valutato scontata la parificazione formale in termini di trattamento tra donne e uomini (accesso alla prestazioni, ad esempio, o entità della prestazione anche se potrebbero esservi dubbi con riguardo alla diretta rilevanza del fattore sesso nella "cd. opzione donna": un attento **monitoraggio** aiuta a comprendere l'esatta dimensione del problema in termini quantitativi, ma lo stesso dovrebbe essere esteso al **quantum di pensione** percepita dalle singole "beneficiarie". Occorre escludere, in buona sostanza, che un eventuale trattamento peggiore in termini previdenziali appaia come un costo diretto del pensionamento anticipato che grava sulle donne che scelgono l'opzione. Il costo femminile diretto per l'esercizio dell'opzione potrebbe diventare discriminazione diretta di genere a prescindere dalla ragione di politica del diritto che motiva la scelta).

Il dato ricorrente è quello dell'incidenza del divario salariale che ha ragioni strutturali da considerare: il più basso livello retributivo femminile e l'incidenza maggiore delle cause di interruzione/assenza garantita dal lavoro cui aggiungere la questione della cd. segregazione contrattuale femminile (v. dati ISTAT). Importante, in questo contesto, la disposizione contenuta nella Legge di Stabilità 2016 (l. 280/15) relativa all'incidenza del congedo di maternità nei premi di produttività, anche se con formulazione per certi versi imprecisa e per altri versi troppo restrittiva rispetto alla variegata dimensione della retribuzione di produttività (il comma dell'art. 1 recita: *Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità*).

Occorre altresì rilevare la carenza del sistema dei controlli a livello nazionale anche in ragione della trasposizione poco efficace della dir. 2004/113 che s'interseca - per questi argomenti - con la dir. 2006/54 e 2004/113. La scelta del mantenimento di tre pilastri distinti a livello UE (obbligatorio, professionale, privato), fondati su tre direttive diverse e non allineate in termini di contenuti (v. tabelle attuazionali) non ha favorito l'omogeneizzazione dei trattamenti e l'efficacia dell'azione a livello nazionale.

La ricerca della Commissione europea *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries* ha approfondito nell'ambito di «Implementation and organisation of gender mainstreaming refers to the process of providing a structural and cultural basis for equal opportunities » le 4 fasi necessarie per l'applicazione della gender mainstreaming strategy:

- a) *getting organised*: programmazione e pianificazione della valutazione di impatto;
- b) *learning about gender differences*: seconda fase meramente descrittiva della situazione di ineguaglianza/disuguaglianza da valutare per individuare in modo compiuto le dimensioni cardine della valutazione di genere: la partecipazione delle donne, le risorse distribuite (in termini economici, ma anche di potere), il valore sociale attribuito alle caratteristiche femminili e maschili e, infine, i diritti riferendosi alla presenza di discriminazioni dirette e indirette, al rispetto dei diritti fondamentali, all'accesso alla giustizia);

- c) *assessing the policy impact*: valutazione quanti-qualitativa si effettua nella terza fase;
d) *redesigning policy*: la politica è chiamata a ridisegnare le politiche sulla base della promozione dell'eguaglianza di genere.

Nell'ordinamento italiano, visti i meccanismi di redazione delle politiche generali (lavoro, previdenza, scuola in particolare) appare, in tutta la sua evidenza, la **definitiva scomparsa dell'attore teoricamente dotato delle competenze legislative e tecniche in materia di *mainstreaming* di genere: il Dipartimento per le Pari opportunità.**

Meno rilevante in termini di verifica dell'impatto delle regole in materia previdenziale la crisi del sistema delle altre istituzioni di parità, anche se con urgenza e senza alibi dovrebbe essere posta la questione dell'**adeguatezza di funzionamento del sistema di pluralismo organizzato a livello decentrato** (fondato in particolare sul ruolo delle consigliere di parità): le modifiche entrate in vigore nel 2015 appaiono corpose, ma deboli negli obiettivi da perseguire e lontane dalla verifica dell'efficacia della relativa azione che andrebbe sostanzialmente riprogettata.

CONCLUSIONI

Le premesse tracciate nel par. 1 e 2 inducono a confermare che - anche nel 2016 - *l'assetto di sistema nazionale* è inadeguato e, vista la tabella delle quattro fasi sopra riportate, ci troviamo ancora alla fase 1, molto lontani dal considerare operativo un sistema compiuto di verifica delle conseguenze di genere al fine di riscrittura eventuale delle politiche.

In particolare, la sicurezza sociale (come si esprime il diritto UE) raramente riceve una verifica in termini di impatto di genere. Esistono esempi di bilancio sociale di genere di alcune realtà (enti pubblici, comuni, regioni) che misurano tale impatto, ma in via meramente volontaria e in adempimento alla verifica dell'adeguamento al *mainstreaming* di genere in base alla dir. 2006/54 (trasposta in Italia nel d.lgs. 198/06).

L'Italia non ha amministrato in modo chiaro e completo l'impatto della pronuncia della Corte di giustizia C- 46/07 con riguardo al trattamento della cura e la rilevanza in termini pensionistici per i dipendenti di datore di lavoro pubblico.

Anche nel settore privato, il superamento della logica risarcitoria che ha accompagnato la riduzione dell'età del pensionamento femminile (in passato) e l'innalzamento dell'età della pensione graduale delle riforme più recenti non può considerarsi compiuto in termini di adeguamento al principio di parità di trattamento.

In sede di confronto in ordine all'eventuale modifica della dir. 79/7 relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale su cui sta iniziando a lavorare la Commissione, il testo base di riferimento per questa Indagine, si è in particolare affermato che occorre sicuramente un miglioramento dell'impianto della normative UE in termini di razionalità di sistema, un elemento necessario per favorire una corretta implementazione dei diritti di parità di trattamento nell'ordinamento previdenziale in materia di sicurezza sociale a livello nazionale.

In particolare, a livello UE, occorre

- a) un coordinamento normative UE (superamento delle regole separate: dir. 2006/54; dir. 79/07; dir. 2004/113);
- b) rafforzamento sistema di controllo e monitoraggio a livello nazionale;
- c) il superamento del sistema di deroghe e o campo di applicazioni limitati/differenziati.

La normativa 79/07 deve essere comunque adeguata al sistema regolativo modificato dopo l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona.

Le *policies* nazionali, anche a seguito di questa difficoltà strutturale UE, sono libere da ogni verifica di controllo in termini di rispetto del principio di parità di trattamento tra donne e uomini (salva la clausola di salvaguardia finanziaria).

Tra i tanti approfondimenti che possono essere effettuati in termini generali ed astratti, si è scelto in questa sede di confrontarsi su due casi peculiari misurati in termini di bilancio degli Enti previdenziali con una spesa minore per il trattamento femminile: lavoro a tempo parziale, dopo la riforma del d.lgs. 81/15 per il lavoro subordinato (I); trattamento dei genitori lavoratori autonomi progettato nel cd. Statuto dei lavoratori autonomi deliberato dal Consiglio dei ministri del 28/1/16 (II). Ad un caso classico, si è scelto di affiancare un caso (almeno apparentemente) tutto nuovo, di prossima entrata in vigore di regole che possono produrre un impatto di genere in materia previdenziale.

Vari stimoli di riflessione che, per ragioni di tempo, si è scelto di non approfondire seppur altrettanto importanti sono il trattamento della non autosufficienza dopo il 2010, l'assistenza ai disabili e le discriminazioni associate, l'enorme rilevanza quantitativa del sistema dei voucher.

Focus 2 (Fonte Dipartimento Pari opportunità)

L'istituzione del Dipartimento per le Pari Opportunità

Nel 1996 viene istituito l'Ufficio del Ministro per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il 12 luglio 1997, con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, vengono fissate le funzioni del Ministro. Il Dipartimento per le Pari Opportunità viene istituito con il D.P.C.M. n. 405 del 28 ottobre 1997 (PDF), modificato con i D.M. del 30 novembre 2000 (PDF), D.M. del 30 settembre 2004 (PDF), D.P.C.M. del primo marzo 2011 e D.M. del 4 dicembre 2012. Tra le **competenze (e gli adempimenti conseguenti) attribuite, almeno formalmente**: l'indirizzo, la proposta e il coordinamento delle iniziative normative e amministrative in tutte le materie attinenti alla progettazione e alla attuazione delle politiche di pari opportunità; l'acquisizione e l'organizzazione di informazioni, anche attraverso la costituzione di banche dati, nonché la promozione e il coordinamento delle attività conoscitive, di verifica, di controllo, di formazione e informazione nelle materie della parità e delle pari opportunità; l'adozione e il coordinamento delle iniziative di studio e di elaborazione progettuale inerenti le problematiche della parità e delle pari opportunità; la definizione di nuove politiche di intervento, di studio e promozione di progetti ed iniziative, nonché di coordinamento delle iniziative delle amministrazioni e degli altri enti pubblici nelle materie della parità e delle pari opportunità; l'indirizzo e il coordinamento delle amministrazioni centrali e locali competenti, al fine di assicurare la corretta attuazione delle normative e degli orientamenti governativi nelle materie della parità e delle pari opportunità; la promozione delle necessarie verifiche in materia da parte delle amministrazioni competenti, anche ai fini della richiesta, in casi di particolare rilevanza, di specifiche relazioni o del riesame di particolari provvedimenti ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera c), della legge 23 agosto 1988, n. 400; l'adozione delle iniziative necessarie all'adeguamento dell'ordinamento nazionale ai principi ed alle disposizioni dell'Unione europea e per la realizzazione dei programmi comunitari nelle materie della parità e delle pari opportunità; la cura dei rapporti con le amministrazioni statali, regionali, locali, nonché con gli organismi operanti in materia di parità e di pari opportunità in Italia e all'estero, con particolare riguardo all'Unione europea, all'Organizzazione mondiale delle Nazioni Unite, al Consiglio d'Europa e all'OCSE; l'adozione delle iniziative necessarie alla rappresentanza del Governo italiano, in materia, nei rapporti internazionali e in organismi nazionali e internazionali, anche mediante la designazione di rappresentanti; l'organizzazione ed il funzionamento della segreteria della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna; l'acquisizione e l'organizzazione di informazioni, anche attraverso banche dati, nonché la promozione di iniziative conseguenti, in ordine alle materie della prevenzione, assistenza e tutela dei minori dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale dei minori oggetto della delega di funzioni al Ministro di cui all'art. 2, comma 1, del D.p.c.m. 14 febbraio 2002; lo svolgimento delle funzioni di cui art. 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003 n. 215 e all'art. del D.P.C.M. 11 dicembre 2003, recanti disciplina dell'ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni di cui art. 29 della legge comunitaria 1 marzo 2002, n. 39.

3. Due casi studio: part time rinnovato dopo il d.lgs. 81/15 e il nuovo “Statuto dei lavoratori autonomi”.

a) *Il part time dopo il d.lgs. 81/15*

Il part time è un istituto polifunzionale caratterizzato da sempre dalla mera riduzione di orario di lavoro e dal corrispondente impegno previdenziale in termini di contributi pagati e prestazioni ottenute, di cui rimangono fumosi gli specifici obiettivi cui la disciplina nazionale più volte modificata tende. Nell’ambito dell’Indagine, più parti hanno segnalato che il part time ha l’effetto penalizzante in termini previdenziale per le donne. Il part time è penalizzante ed è da più interlocutori (anche nella sede dell’Indagine) criticato come *involontario*.

Nel presente paragrafo si tenterà di impostare una verifica dell’impatto delle modifiche sul lavoro a tempo parziale sull’ordinamento a seguito dell’entrata in vigore del d.lgs. 24 giugno 2015, n. 81 in materia di genere.

Si tenterà - con gli strumenti giuridici - di effettuare **un’analisi *learning about gender differences*** ovvero di approfondire la seconda fase, meramente descrittiva, della situazione di ineguaglianza/disuguaglianza da valutare per individuare in modo compiuto le dimensioni cardine della valutazione di genere che dovrebbe anticipare la decisione del legislatore.

Ispirata alla semplificazione (si chiariscono, in effetti, le fonti regolative e si allinea il trattamento offerto al lavoro pubblico e al lavoro privato, cancellando le anomalie regolative che dal 2003 accompagnavano il d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 di attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all’accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CE), occorre chiedersi se la ricomposizione delle regole in materia di lavoro a tempo parziale effettuata nel 2015 è indifferente al genere. In un corretto e compiuto sistema di valutazione delle politiche del lavoro, questa domanda va posta prima dell’approvazione della regole e i risultati della verifica dovrebbero accompagnare il percorso parlamentare di approvazione dei testi. Non risulta che tale valutazione d’impatto di genere abbia accompagnato il d.lgs. 81/15 nemmeno per quegli istituti (come il part time) riconosciuti ontologicamente penalizzanti per la protezione pensionistica delle lavoratrici.

La riflessione si compone di diversi step successivi:

a) *Verifica degli obiettivi di politica del lavoro perseguiti dal legislatore*

La sequenza normativa più recente delle modifiche del contratto a tempo parziale, evidenzia contraddizioni normative di un istituto che non è mai stato limpidamente incentivato, ma nemmeno sinceramente limitato. Anche la semplificazione del 2015, ad esempio, non scioglie questo nodo centrale scontato che il part time non è più trattato direttamente tra gli strumenti di promozione della conciliazione vita e lavoro ex l. 183/15. Il legislatore, in particolare, non si confronta sullo stesso concetto di incentivo o sul conflitto tra le diverse finalità cui possono tendere quelli esistenti (sia normativi che economici), in un periodo nel quale gli sgravi contributivi al contratto di lavoro a tutele crescenti manifestano una sicura capacità di incidere sui processi decisionali dei datori di lavoro privati. In effetti, nonostante i manifesti obiettivi di semplificazione delle regole da misurare con la verifica dei tassi di aumento dell’occupazione (v. Relazione illustrativa), colpisce l’attenzione dell’interprete che non ci sia nessuna traccia di un confronto necessario: quello con l’inutile vigenza della disciplina incentivante dettata nel 1997 nel cd. Pacchetto Treu, rimasta sulla carta in assenza di un dm di attuazione e privata di ogni attenzione anche nella XVII legislatura⁶.

⁶ L’art. 13 della legge n. 196/1997 è intervenuto per incentivare economicamente il lavoro a tempo parziale o, come recita la disposizione, per “favorire processi concordati di riduzione dell’orario” introducendo misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive in funzione dell’entità della riduzione e rimodulazione dell’orario di lavoro determinate contrattualmente e rinviando ad un decreto chiamato a fissare i “criteri e modalità” con particolare riferimento alla rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario, rispettivamente, fino a ventiquattro, oltre ventiquattro e fino a trentadue, oltre trentadue e fino a trentasei, oltre trentasei e fino a quaranta ore settimanali. Le medesime aliquote si

b) Verifica formale del testo in vigore al fine della correttezza terminologica

Dal punto di vista di stretto rispetto della normativa antidiscriminatoria si deve segnalare che all'abrogazione dell'art. 4 del d.lgs. 61/2000 *Principio di non discriminazione* segue l'entrata in vigore di un articolo modificato, sia per la rubrica (diventata *Trattamento del lavoratore a tempo parziale*), sia per i contenuti dello stesso, decisamente alleggeriti in quanto privati del lungo elenco di specifiche concrete di funzionamento dello stesso contenute nelle lett. a) e b); viene cancellata anche la locuzione iniziale del comma 1 che faceva salvezza dei divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti della legislazione vigente. Scontato l'allontanamento dalle formule testuali utilizzate dalla dir. 97/81 (lavoratore di pari inquadramento sostituisce lavoratore comparabile di matrice Ue) e con il dubbio latente che la cancellazione del riferimento ai divieti di discriminazione sottenda anche ad un allontanamento dalla legislazione antidiscriminatoria, occorre verificare se alla modifica del testo dell'articolo si accompagni anche una modificazione sostanziale del trattamento previsto dalla normativa previgente, unanimamente considerata più pregnante del principio di parità di trattamento regolato dalla clausola 4 della dir. 97/81. Senza dubbio, il *part-timer* gode di tutti i diritti di un lavoratore a tempo pieno; manca, però, ogni riferimento a quanto contenuto nelle lett. a) e b) del 2° comma. L'art. 7 ribadisce che il "lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento"⁷, riequilibrato dal principio di *pro rata temporis* il cui funzionamento non è semplice. Il nuovo disposto rinnovato prevede che "lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa". L'unica aggiunta successiva riconosce ai contratti collettivi la possibilità di "modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro"⁸, con cancellazione della parte finale della lett. b) che consentiva al contratto individuale e al contratto collettivo "di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale". Per istituti quali l'indennità di mensa, per le voci dello stipendio erogate non in misura fissa, ma in proporzione all'eventuale minor lavoro prestato, per il periodo di comparto del *part time verticale* in assenza di una regolamentazione contrattuale specifica. L'assenza di una regolamentazione contrattuale specifica pesa sul funzionamento del corretto esercizio del principio.

Per quanto riguarda la cancellazione, occorre riconoscere che ogni elenco ha un indubitabile valore minimale: facilita l'applicazione della disposizione più generale. Nel senso che con la cancellazione dell'elenco di specifiche la portata del principio di non discriminazione non può considerarsi ridotta; diventa solo più macchinosa per gli interpreti (giudici, tecnici del diritto in generale come i consulenti e per gli stessi sindacalisti chiamati a scrivere contratti collettivi) la sua applicazione concreta. Non è escluso che qualcuno conserverà il vecchio testo dell'art. 4 per facilitarli il mestiere.

Rispetto al pubblico impiego, è stato spiegato che solo l'entità della retribuzione è proporzionata al lavoro svolto, mentre i trattamenti accessori sono erogati in misura "più che

applicano quando l'orario medio settimanale sia compreso nelle fasce suddette, anche con riferimento ai casi di lavoro a tempo parziale verticale.

⁷ Il testo della lett. a) non riproposta nella nuova formula era il seguente: "il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale".

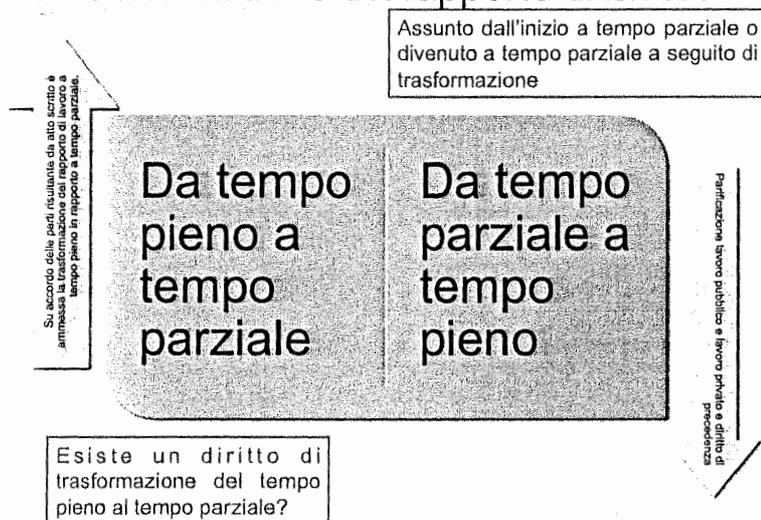
⁸ Il commento critico al d.lgs. n. 81/2015 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in materia di mansioni" dell'Ufficio giuridico e vertenze della CGIL segnala un profilo possibile di violazione del diritto UE per quella parte del disposto che riconosce il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale applicato sempre e non "ove opportuno" come scrive la clausola 4.2. della dir. 97/81.

proporzionale al regime orario” ridotto e che “in conformità ad un’interpretazione giurisprudenziale ormai consolidata, quasi tutti i contratti di comparto ammettono che nel *part-time* di tipo verticale la durata delle ferie sia riproporzionata in base alle giornate di lavoro effettivamente prestato durante l’anno”, ricordando che reali e verificate esigenze organizzative volte a garantire una maggiore funzionalità del servizio possono legittimare il divieto di attribuire posizioni organizzate *ex contratto* collettivo.

c) La verifica dell’aspetto più problematico del part time: la reversibilità tra tempo pieno e tempo parziale e viceversa.

La risposta nazionale alla reversibilità tra le formule del tempo pieno e parziale poteva, a ragione, considerarsi un groviglio di teoria e pratica difficile da districare, un impegno reso particolarmente gravoso anche dalla biforcazione tra lavoro pubblico e lavoro privato effettuata nel 2003 in tema di trasformazione del lavoro a tempo pieno in tempo parziale e viceversa e dalle nuove regole che revocano in dubbio l’esistenza o persistenza nel settore pubblico di un diritto al *part-time*. Il legislatore del d.lgs. 81/15 semplifica come sintetizzato nella figura successiva.

La trasformazione del rapporto di lavoro



Di seguito è riportata una tabella di sintesi della trasformazione del rapporto nel sistema vigente e previgente. Solo dopo la verifica dei contenuti è possibile rispondere alla domanda: il legislatore valorizza il part time volontario?

Anticipando in parte le conclusioni, si può ribadire che le modifiche del 2015 lasciano irrisolte alcune questioni di base che pare utile ricordare in questa sede. Certo, come già riconosciuto in premessa, la vivacità del contratto a tempo parziale appare ridotta non solo a livello nazionale, ma anche a livello UE come si incarica limpidamente di dimostrare la pronuncia Mascellani della Corte di giustizia (Corte di Giustizia, 15 ottobre 2014, C-221/13) confermando che sempre sfuggente appare la traduzione in concrete regole dell’obiettivo di incentivare il part time o, come si esprime la versione inglese della dir. 97/81, *Opportunities for part-time work*.

Tipologia di trasformazione	D.lgs. 81/15	Sistema previgente
Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale	<p>In base ad accordo individuale</p> <p>Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.</p> <p>Diritto alla trasformazione</p> <p>I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti.</p> <p>Priorità nella trasformazione</p> <p>In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.</p> <p>Priorità riconosciuta a richiesta del lavoratore o della lavoratrice</p> <p>Genitori con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.</p> <p>Diritto alla trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale con uso del congedo parentale.</p>	<p>DATORE DI LAVORO PRIVATO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onere di tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali d'impresa. - Onere di prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale con rinvio alla contrattazione collettiva per individuazione dei relativi criteri. - Diritto di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale in caso di esigenze di cura ex contratto collettivo, laddove stipulato. - (Dal 2003) Diritto potestativo alla trasformazione in caso di patologie oncologiche - (Dal 2003) Priorità di trasformazione, se il malato è il coniuge o un familiare oppure se genitore che convive con figlio di età non superiore a 13 anni oppure portatore di handicap. <p>DATORE DI LAVORO PUBBLICO</p> <ul style="list-style-type: none"> - (fino al 2008) Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; l'amministrazione poteva negare la trasformazione solo per grave pregiudizio. - (dopo il 2008) La trasformazione può essere concessa; l'amministrazione poteva negare la trasformazione può essere negata per conflitto d'interessi e se la trasformazione comporta pregiudizio all'amministrazione in ragione delle mansioni e della posizione organizzativa ricoperta dal dipendente. - (Dal 2007) Diritto potestativo alla trasformazione in caso di patologie oncologiche
Trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno	<p>Diritto alla trasformazione</p> <p>A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato "nuovamente" in rapporto di lavoro a tempo pieno in caso di patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti.</p> <p>Lavoratore con rapporto di lavoro a tempo pieno trasformato in tempo parziale: diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.</p> <p>Esclusione del lavoratore assunto con contratto a tempo parziale dall'inizio</p>	<p>DATORE DI LAVORO PRIVATO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diritto di precedenza per il lavoratore assunto a tempo parziale se l'attività lavorativa è svolta presso unità produttive collocate nello stesso ambito comunale, per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti. - (Dal 2007) Diritto di precedenza al tempo pieno per chi ha avuto il rapporto di lavoro trasformato da tempo pieno a parziale in caso di assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto di rapporto a tempo parziale. <p>DATORE DI LAVORO PUBBLICO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diritto di rientro a tempo pieno decorso un biennio dalla trasformazione - Diritto di rientro a tempo pieno consolidato dalla contrattazione di comparto
Entrambe	Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.	Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

d) *La verifica dell'eventuale esistenza di novità nel contratto in termini di impatto di genere (anche in prospettiva previdenziale).*

L'unica novità dell'intervento è rappresentata dalla possibilità offerta di utilizzare il congedo parentale ex art. 32, d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Tale scelta conferma che il legislatore non ha investito risorse nell'incentivazione del part time.

E' il diritto al congedo dei genitori che diventa strumento di legittimazione della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part time (art. 8, comma 7, d.lgs. 81/15). Il lavoratore "può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante" la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale "purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta".

Scontato che non si tratta di un congedo parentale "ad ore" (regolato direttamente con diverse modalità nello stesso art. 32) e che la formula pone in conflitto le due forme di riduzione dell'orario tra di loro, è altrettanto scontato che in assenza di disposizioni applicative risulta difficile risolvere tutti i dubbi che il disposto solleva (dalle modalità di calcolo della riduzione fino all'eventuale coincidenza del termine finale della trasformazione con i 6 mesi del congedo parentale fino al compimento del 12° anno di vita del figlio, alle modalità di utilizzo nell'ambito del pubblico impiego cui si applica la disposizione non espressamente esclusa dal successivo art. 12).

Il dubbio più consistente rimane quello di base, sulle ragioni che hanno motivato la scelta di introdurre questa forma di trasformazione del contratto di lavoro quando già esisteva il congedo parentale ad ore segnale (forse) della volontà di ampliare lo spettro delle alternative da offrire ai genitori senza strutturare una politica troppo impegnativa sullo specifico tema. Tenendo conto che il congedo parentale "ad ore" pare destinato ad avere un minor impatto (retributivo, previdenziale) sulla posizione lavorativa dei genitori-lavoratori rispetto al contratto trasformato. Avendo chiaro, come conferma la Corte di giustizia nell'elaborazione del principio d'indifferenza del congedo rispetto al rapporto di lavoro, che la dir. 2010/18/UE si riferisce al congedo a tempo parziale e non al contratto di lavoro trasformato.

	Condizioni	Retribuzione	Contribuzione
Congedo parentale "ad ore"	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 32 d.lgs. 151/01: entro i 12 anni di vita del figlio, i genitori hanno diritto ad un congedo parentale (6 o 10 mesi massimo) - Le modalità di fruizione su base oraria sono determinate dalla contrattazione collettiva (anche aziendale) o in base alle regole previste dal co. 4 bis: metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile - Divieto di cumulo con altri permessi e riposi regolati dal d.lgs. 151/01 - Il personale del comparto sicurezza, difesa, vigili del fuoco e soccorso pubblico è escluso 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 34 d.lgs. 151/01: 30% della retribuzione fino al sesto anno di vita del bambino per la durata di 6 mesi - Stessa indennità in caso di prolungamento del congedo parentale nelle condizioni previste dal legislatore (minore in situazione di handicap) - Fino all'ottavo anno di vita del figlio, indennità del 30% solo in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione 	<ul style="list-style-type: none"> - Periodi coperti da contribuzione figurativa alle condizioni previste dall'art. 35
Contratto di lavoro a tempo pieno trasformato	<ul style="list-style-type: none"> - Unica richiesta di trasformazione 	<ul style="list-style-type: none"> - La retribuzione è mantenuta nei limiti 	<ul style="list-style-type: none"> - Il part time è coperto da contribuzione

in part time con utilizzo del congedo parentale	- Si applicano i limiti del congedo ancora spettante - La riduzione d'orario non deve superare il 50 per cento - Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta (Art. 8, comma 7, d.lgs. 81/15)	dell'art. 34?	figurativa?
---	---	---------------	-------------

La trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale con utilizzo del congedo parentale si può considerare indifferente all'impatto di genere? Tecnicamente si può ricavare il costo di genere (retributivo e previdenziale) della trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale

a) *Lo Statuto dei genitori- lavoratori autonomi e liberi professionisti*

Nel d.d.l. approvato nel Consiglio dei Ministri del 28 gennaio 2016, cd. *Collegato lavoro*, si tratta in maniera estesa il tema del trattamento normativo e previdenziale delle cause di sospensione del “contratto” di lavoro dei lavoratori autonomi.

Il legislatore tenta di ripristinare, con modifiche, il sistema regolativo abrogato con il d.lgs. 81/15 attraverso la cancellazione delle collaborazioni a progetto (un’abrogazione che ha comportato la scomparsa delle relative sospensioni contrattuali collegate).

In sintesi:

- 1) Dopo l’entrata in vigore del d.lgs. 24 giugno 2015, n. 81, *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, l’art. 28 del t.u. dedicato al congedo di paternità, come modificato con il d.lgs. 80/15, deve essere coordinato con l’abrogazione della collaborazione a progetto, sugli effetti della quale interviene in modo significativo il d.d.l. *Collegato lavoro* alla Legge di Stabilità 2016.
- 2) Dalla data di entrata in vigore dell’art. 53 del d.lgs. 81/15, potranno sottoscrivere solo collaborazioni ex art. 409 c.p.c., fatto salvo – ovviamente – l’esaurimento di quelle stipulate nel periodo antecedente. Non si può non segnalare che, cancellate le disposizioni del d.lgs. 276/2003 sulle “sospensioni” delle collaborazioni a progetto⁹, le regole in fase di approvazione, rimarranno inserite nel futuro *Collegato lavoro* senza nessun coordinamento né con il t.u., né con il d.lgs. 80/2015 di cui rappresentano un parziale correttivo.
- 3) Fino all’entrata in vigore del dell’art. 10 del d.d.l. *Collegato lavoro* che detta regole per la tutela del rapporto dei lavoratori autonomi in caso di gravidanza, malattia e infortunio, i lavoratori autonomi (padri e madri) non hanno diritto alla relativa sospensione contrattuale, ma rimane comunque in vigore la disciplina previdenziale.
- 4) Non è ancora chiaro l’impatto che l’art. 8 del d.d.l. potrà produrre sul legame costruito dal legislatore delegato tra art. 28 del t.u. e successivo art. 66 rimasto dedicato all’indennità di maternità delle lavoratrici autonome (che non risulta rinominata nonostante l’estensione al padre lavoratore autonomo mentre la rubrica del titolo XI preferisce esprimersi con declinazione di genere neutra utilizzando lavoratori autonomi). Scontato che per i genitori lavoratori autonomi il legislatore si riferisce alle condizioni esistenti per il riconoscimento dell’indennità di “maternità” ex art. 66 tu, al padre lavoratore autonomo spetta un “congedo di paternità” alle stesse condizioni previste per il lavoratore subordinato e l’indennità risulterà (salvo successivi ripensamenti) “indipendentemente dalla effettiva astensione dall’attività”, come precisa il d.d.l. di *Collegato al lavoro* (art. 8). Il congedo senza astensione non è un congedo, ovviamente: è solo l’erogazione di un’indennità alle condizioni previste dalle regole modificate o modificabili a breve (art. 28 e art. 66 t.u.), previa domanda all’INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Questa ambiguità (che le rubriche degli articoli non aiutano a risolvere) dovrà essere oggetto di precisazioni e aggiustamenti ulteriori.

Il legislatore ha di fronte alcune scelte da effettuare per rendere coerente l’insieme delle modifiche già in vigore con quelle ad oggi solo proposte: escludere i lavoratori autonomi (padri e

⁹ L’art. 66 del d.lgs. 276/03 prevedeva che la “gravidanza, la malattia e l’infortunio del collaboratore a progetto non comportano l’estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo”, tale sospensione non comporta una proroga della durata del contratto che si estingue alla scadenza, salva diversa previsione del contratto individuale. In caso di gravidanza la proroga era fissata per un periodo di 180 giorni.

madri) dal congedo sussidiario di paternità regolato nell'art. 28 t.u. trasferendo *in toto* le relative regole nel Titolo XI conformato ad un diverso approccio alla genitorialità, ispirato al trattamento dei genitori liberi professionisti; in caso contrario, le modifiche progettate all'art. 66 all'insegna dell'indifferenza del sistema alle astensioni dei lavoratori sono destinate ad annullare la parificazione del trattamento del lavoratore autonomo a quello subordinato che caratterizza il d.lgs. 80/15. L'indennità senza sospensione altro non è, in effetti, che il trattamento previsto per i liberi professionisti privi di un rapporto di lavoro da sospendere che, in base alle pronunce della Corte costituzionale, potevano essere resi liberi di scegliere a chi attribuirlo tra padre e madre.

Il tema è di ampio interesse anche in questa sede. Le questioni previdenziali sono trattate solo in parte. Nella tabella che segue sono riportate le principali caratteristiche del trattamento legislativo dei lavoratori autonomi.

A prescindere dalle questioni di coordinamento interno delle disposizioni citate, rimane il problema di fondo del mancato richiamo dell'art. 1, comma 788 l. 296/06 e del successivo decreto Ministero lavoro del 12 luglio 2007. Ad oggi tali disposizioni non risultano abrogate e regolano in maniera difforme il tema.

Lavoratori autonomi	Regole applicabili	Note
Indennità di maternità	Art. 66 d.lgs. 151/01: l'erogazione da parte dell'INPS avviene indipendentemente dall'effettiva astensione dell'attività lavorativa	Esiste un problema di coordinamento con l'art. 28 del d.lgs. 151/01
Congedo di paternità	Art. 28 d.lgs. 151/01	Il congedo senza astensione?
Congedo parentale	Per figli nati dal 1° gennaio 2016 estensione dell'art. 32, compreso il trattamento economico e previdenziale. Periodo di sei mesi nei primi 3 anni di vita del bambino	Dal punto di vista previdenziale, si applica la contribuzione figurativa
Sospensione del contratto per gravidanza, malattia, infortunio	Esecuzione del contratto sospesa, senza corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare. Malattia e infortunio tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa: sospensione dei contributi previdenziali e premi assicurativi per l'intera durata della malattia e dell'infortunio fino ad un massimo di due anni. I premi e i contributi saranno rateizzati	
Tutela contro la malattia	- Si applica l'art. 59, co. 16, l. 449/97 - Le malattie oncologiche sono parificate alla degenza ospedaliera	

Focus 3

L'art. 1, comma 788 l. 296/06 recita:

“A decorrere dal 1° gennaio 2007, ai lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è corrisposta un'indennità giornaliera di malattia a carico dell'INPS entro il limite massimo di giorni pari a un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a venti giorni nell'arco dell'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni. Per la predetta prestazione si applicano i requisiti contributivi e reddituali previsti per la corresponsione dell'indennità di degenza ospedaliera a favore dei lavoratori iscritti alla gestione separata. La misura della predetta prestazione è pari al 50 per cento dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera previsto dalla normativa vigente per tale categoria di lavoratori. Resta fermo, in caso di degenza ospedaliera, il limite massimo indennizzabile di centottanta giorni nell'arco dell'anno solare. Per la certificazione e l'attestazione dello stato di malattia che dia diritto alla predetta indennità si applicano le disposizioni di cui all'articolo 2 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e successive modificazioni. Ai lavoratori di cui al presente comma si applicano le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia di cui all'articolo 5, comma 14, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e successive modificazioni. Ai lavoratori di cui al presente comma, che abbiano titolo all'indennità di maternità, è corrisposto per gli eventi di parto verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2007 un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, la cui misura è pari al 30 per cento del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità. Le disposizioni di cui al precedente periodo si applicano anche nei casi di adozione o affidamento per ingressi in famiglia con decorrenza dal 1° gennaio 2007. Le prestazioni di cui al presente comma sono finanziate a valere sul contributo previsto dall'articolo 84 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Il disposto rinvia al successivo comma 26 dell'art. 24, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201.

“A decorrere dal 1° gennaio 2012, ai professionisti iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie sono estese le tutele di cui all'articolo 1, comma 788 della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 4,00



17STC0015680