

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO
RESOCONTO STENOGRAFICO
INDAGINE CONOSCITIVA

5.

SEDUTA DI LUNEDÌ 23 NOVEMBRE 2015

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE **WALTER RIZZETTO**

INDICE

| | PAG. | | PAG. |
|--|--------|--|----------------|
| Sulla pubblicità dei lavori: | | Proietti Domenico, <i>Segretario confederale della UIL</i> | 8, 15 |
| Rizzetto Walter, <i>Presidente</i> | 3 | Tripiedi Davide (M5S) | 14 |
| 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 di Federcolf e Obiettivo famiglia - Federcasalinghe: | |
| Audizione di rappresentanti di CGIL, CISL, UIL e UGL: | | Rizzetto Walter, <i>presidente</i> | 16, 17, 19, 20 |
| Rizzetto Walter, <i>Presidente</i> . 3, 6, 8, 10, 12, 14, 15, 16 | | Ferretti Silvia, <i>rappresentante di Federcolf</i> . | 17, 20 |
| Di Salvo Titti (PD) | 14 | Fringuelli Bonaventurina, <i>rappresentante di Obiettivo famiglia - Federcasalinghe</i> | 18 |
| Gnecchi Marialuisa (PD) | 12 | Gnecchi Marialuisa (PD) | 19 |
| Lamonica Vera, <i>Segretaria confederale della CGIL</i> | 3, 15 | Mercadante Giovanna, <i>rappresentante di Obiettivo famiglia - Federcasalinghe</i> | 18 |
| Mollicone Nazzareno Giuseppe, <i>Dirigente confederale della UGL</i> | 10, 15 | Rossi Gasparrini Federica, <i>presidente di Obiettivo famiglia - Federcasalinghe</i> .. | 17, 19, 20 |
| Picchio Valeria, <i>componente del Dipartimento Democrazia economica della CISL</i> . | 6, 15 | ALLEGATI | |
| | | <i>Allegato 1:</i> Documenti depositati dai rappresentanti di CGIL, CISL, UIL e UGL .. | 23 |
| | | <i>Allegato 2:</i> Documenti depositati dalle rappresentanti di Federcolf e Obiettivo famiglia - Federcasalinghe | 59 |

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); Scelta Civica per l'Italia: (SCpI); Sinistra Ecologia Libertà: SEL; Lega Nord e Autonomie: LNA; Per l'Italia-Centro Democratico (PI-CD); Fratelli d'Italia-Alleanza Nazionale: (FdI-AN); Misto: Misto; Misto-MAIE-Movimento Associativo italiani all'estero-Alleanza per l'Italia: Misto-MAIE-ApI; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling; Misto-Partito Socialista Italiano (PSI) - Liberali per l'Italia (PLI): Misto-PSI-PLI.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE
WALTER RIZZETTO

La seduta comincia alle 14.05.

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 di CGIL, CISL, UIL e UGL.

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 di CGIL, CISL, UIL e UGL.

Nel ringraziare i nostri ospiti per la loro partecipazione all'odierna audizione, segnalo che sono presenti per la CGIL Vera Lamonica, Segretaria confederale, Loredana Taddei, responsabile Politiche di genere, Rita Cavaterra, dell'area contrattazione sociale previdenza pubblica, per la CISL Valeria Picchio, del Dipartimento Democrazia economica, per la UIL Domenico Proietti, Segretario confederale, per UGL Fiovo Bitti, Segretario confederale, e Nazzareno Giuseppe Mollicone, dirigente confederale.

La Commissione ha a disposizione per l'audizione circa un'ora di tempo.

Lascerei quindi spazio alle relazioni per circa dieci minuti ciascuno, per poi

lasciare tempo per brevi quesiti dei componenti della Commissione. Seguendo il consueto ordine, do quindi la parola alle rappresentanti della CGIL.

VERA LAMONICA, *Segretaria confederale della CGIL*. Grazie per questa audizione su un tema che riteniamo di straordinario interesse. Apprezziamo molto che la Commissione abbia deciso di svolgere questa indagine, perché riteniamo che il tema abbia meno visibilità di quanto invece meriterebbe per la densità degli aspetti che comprende.

Abbiamo consegnato una memoria scritta, il che mi consente di non riprendere tutto l'insieme delle questioni che vi proponiamo, ma di sintetizzarne alcuni punti. Il primo: sono noti i dati sulle disparità salariali tra donne e uomini, così come quelli relativi all'addensamento del lavoro delle donne in qualifiche spesso medio-basse e in settori a basso valore aggiunto, quindi con salari più bassi, così come sono noti i dati relativi al particolare addensamento delle donne, soprattutto giovani, nell'ambito della precarietà, variamente intesa in tutte le sue sfaccettature.

I dati più recenti evidenziano alcune evoluzioni in questo ambito. Abbiamo, ad esempio, una crescita straordinaria della quantità di *voucher* utilizzati, laddove è inutile ricordare a questa Commissione come questo sia uno strumento particolarmente penalizzante per varie ragioni, così come un dato di rilievo degli ultimi anni riguarda la crescita del *part-time* tra le donne, non del *part-time* scelto come misura — seppure sbagliata — di conciliazione, ma di quello obbligato, cioè una riduzione del tempo di lavoro, spesso in

settori particolarmente disagiati che costringono le donne a un *part-time* involontario.

Se guardiamo ad esempio alle aziende di pulizia piuttosto che ad altre (potrei citarne tantissime), vediamo che ormai si è largamente diffuso anche il *part-time* al di sotto delle venti ore settimanali, un fenomeno che la dice lunga sulla povertà salariale e lavorativa cui sono costrette le donne.

Il tutto naturalmente si colloca all'interno di due condizioni di sistema: il tasso di occupazione delle donne in Italia particolarmente basso e la mancanza di un sistema di *welfare* che garantisca una copertura del lavoro di cura da parte dei servizi pubblici tale da liberare le donne dal quasi esclusivo ruolo di cura sia dei bambini sia degli anziani.

Se questo è il quadro, è evidente che la previdenza altro non è che lo specchio di quanto succede nel mercato del lavoro perché, se questo produce carriere discontinue, salari bassi, salari poveri, salari stagionali, *part-time*, l'esito contributivo rispecchia esattamente queste situazioni, perché la carriera contributiva è legata alla realtà del mercato del lavoro.

Non c'è dubbio quindi che la prima azione di sistema da realizzare attiene alle politiche del lavoro. In questa sede, tuttavia, ci concentriamo sugli aspetti previdenziali, perché, purtroppo, dato questo quadro di sistema, l'ordinamento previdenziale di questo Paese è ulteriormente penalizzante per le donne, in quanto approfondisce le differenze, le cristallizza e determina, per la maggior parte delle donne, una condizione, presente e futura, di povertà pensionistica, che segue alla povertà lavorativa.

Il dato che abbiamo, riguardante anche le pensioni in essere, evidenzia, purtroppo, una differenza di importo delle pensioni tra donne e uomini, come si evince anche dai dati già in possesso della Commissione, e ci porta ad esprimere una profonda preoccupazione per l'evoluzione futura del valore delle pensioni soprattutto per le persone che, oltre che con il sistema misto, a regime andrebbero in pensione con il

sistema contributivo, così come attualmente disegnato dalla normativa italiana.

Il primo punto che noi poniamo è questo: il sistema contributivo, così com'è, con le sue rigidità e con un impianto in base al quale, a regime, si andrà in pensione esattamente con il cumulo dei contributi maturati nella vita lavorativa, senza alcun meccanismo di solidarietà e di redistribuzione interna al sistema pensionistico, è particolarmente penalizzante per le donne, cioè per quei soggetti che, più di altri, hanno carriere discontinue e lavori poveri e precari.

Il primo punto che noi poniamo è questo, ma d'altronde ne abbiamo già discusso quando, in altre occasioni, abbiamo dibattuto della — a nostro parere necessaria — nuova riforma previdenziale: va ricostruito nel nostro sistema contributivo un meccanismo di solidarietà. Possiamo discutere delle modalità, perché si può fare in mille modi, ma va ricostruito un meccanismo che garantisca la possibilità di andare in pensione con un trattamento adeguato anche a chi non ha avuto la carriera piena, piatta e classica, presupposta dal nostro sistema puramente contributivo.

Vorrei ricordare che, per esempio, non avremo in futuro l'integrazione al minimo e ciò sarà uno straordinario problema. Questo è il primo punto e, non essendo un intervento *spot*, sarà necessaria una rivisitazione del sistema.

C'è poi una seconda questione, sempre legata all'adeguatezza delle prestazioni: abbiamo discusso altre volte in questa Commissione, ed è stata una straordinaria discussione, per la quantità di testi presentati, sul riconoscimento del lavoro di cura ai fini previdenziali. Noi pensiamo che sia ora che il tema esca dall'ambito della Commissione e diventi una scelta politica, perché riconoscere il lavoro di cura delle donne è un contributo non solo dal punto di vista previdenziale, ma anche valoriale, di impianto culturale e sociale del nostro *welfare*.

Allo stesso modo, deve essere introdotta la possibilità del cumulo del riscatto del periodo dedicato al lavoro di cura con

quello di laurea. Questo è un problema piccolo rispetto alle grandi questioni di sistema, ma impatta su tantissime donne ed è un elemento di inspiegabile rigidità nella logica del sistema contributivo, così come, naturalmente, va ripristinata, come chiediamo da tempo, la possibilità del cumulo gratuito dei contributi presso l'INPS, per superare il problema delle ricongiunzioni onerose.

Non sfugge a nessuno che le donne hanno avuto e hanno carriere mobili. Nelle ristrutturazioni industriali spesso sono state le prime ad essere messe in esubero, così come non mi soffermo sulle analoghe dinamiche che si riscontrano nel pubblico impiego, non riprendo le note vicende. Quindi, il problema delle ricongiunzioni onerose va superato definitivamente.

Abbiamo poi il tema dell'età pensionabile, in riferimento al quale le donne di questo Paese hanno subito e sofferto anche una malintesa idea di parità propugnata dall'Unione europea, subita, decisa, accolta e messa in pratica dal Governo italiano, che ha ritenuto che, per realizzare la parità tra uomo e donna, bisognasse peggiorare le condizioni delle donne, senza tener conto delle particolarità nella loro vita e nel loro lavoro.

Fu così che andò la vicenda nel 2010, cioè il brusco innalzamento dell'età per la pensione di vecchiaia delle donne da 60 a 65 anni, che, si disse, fu imposto dall'Europa. Nonostante una serie innumerevole di errori del Governo italiano abbia portato a quella scelta, il Parlamento aveva tuttavia deciso che i risparmi derivanti da tale inasprimento dovessero essere utilizzati per dare sollievo ai problemi dei servizi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Naturalmente di quelle risorse non abbiamo più notizia perché sono state utilizzate per migliorare i saldi di bilancio, come tanti altri risparmi, e in più, oggi, rischiamo di vederci riproporre dall'Europa il tema allo stesso modo, perché oggi si pone la questione della pensione anticipata, cioè l'accesso alla pensione a 41 anni di anzianità contributiva per le donne

e a 42 anni per gli uomini, e qui è bene affrontare il tema in anticipo, evitando di trovarci in emergenza a dover subire le scelte dell'Europa.

Qui c'è un unico modo di rispondere alla questione posta, che è quello di fissare un'unica anzianità contributiva di accesso al pensionamento per uomini e donne, ma non peggiorando le condizioni di tutti, ma allineando quella degli uomini all'età delle donne e riconducendo tutti ai 41 anni di anzianità contributiva, come abbiamo già detto.

Su questo si potrebbe fare un lungo discorso, che abbiamo fatto in altra sede e che non riprendo. Va ripreso anche il tema delle penalizzazioni in caso di pensionamento anticipato dopo il 2017, perché molte delle penalizzazioni, che abbiamo eliminato fino al 2017, colpiscono in particolare le donne, perché sono spesso legate ad assenze per motivi di cura e di assistenza.

Sulla questione più generale della flessibilità nell'accesso al pensionamento, è indubbiamente necessario ricostruire una flessibilità dentro il sistema. Vorrei far notare solamente che moltissime donne non vanno in pensione neanche all'età determinata dalla manovra del 2011 per la vecchiaia, ma vanno molto dopo, perché le donne con carriere contributive povere non raggiungono il valore di 1,5 volte l'assegno sociale, come richiesto dal decreto-legge n. 201 del 2011 e, di conseguenza, vanno in pensione dopo i 70 anni.

Siamo già a 70 anni e tre mesi o 70 anni e quattro mesi e arriveremo a 70 anni e sette mesi, poi a 71, cioè avremo una fascia enorme di popolazione femminile con poca anzianità contributiva rispetto agli uomini, come si evince dai dati delle pensioni in essere, e tanto più in futuro, quando, per quanto possa essere elevata l'età di accesso alla pensione stabilita dal decreto-legge n. 201 del 2011, non sarà accessibile alle donne, molte delle quali rischieranno di accedere al pensionamento anche dopo i 70 anni.

Non parliamo poi del fatto che molte delle soglie fissate in quella disciplina sono penalizzanti per le donne. L'unico ele-

mento di flessibilità per l'accesso anticipato al pensionamento previsto dal decreto-legge n. 201 del 2011 è quello dei 63 anni di anzianità anagrafica, ma con un valore soglia dell'importo di 2,8 volte l'ammontare dell'assegno sociale, e in Italia meno di un terzo delle donne arriva a quel valore soglia negando così alle donne e a tutti quelli che hanno carriere simili il diritto di accedere al pensionamento anticipato.

Il nostro obiettivo è tornare a un'idea vera di flessibilità che stia dentro il sistema contributivo, come abbiamo illustrato in questa e in altre sedi, e riteniamo che questa Commissione abbia fatto un buon lavoro e vogliamo contribuire affinché esso abbia un esito politico.

Un'ultima battuta: nel disegno di legge di stabilità 2016 sono contenute norme per la prosecuzione della sperimentazione di « Opzione donna », di cui non ricostruiamo la storia per carità di patria. Abbiamo espresso un giudizio durissimo su come è stata gestita questa vicenda, apprezziamo che si risolva per il 2015 nella legge di stabilità, ma bisogna correggere quel meccanismo perché esclude una parte delle donne, quelle che raggiungono i requisiti nell'ultimo trimestre dell'anno 2015 perché, avendo legato la prosecuzione di « Opzione donna » all'aumento dell'aspettativa di vita, molte donne rischiano di essere escluse.

Questa non è una correzione che costa — sui costi potremmo aprire un lungo capitolo, visto che, anche a nostro parere, essi sono sovrastimati nel disegno di legge di stabilità — ma almeno evitiamo queste disparità assurde che colpiscono determinate categorie di persone. In ogni caso riteniamo che l'« Opzione donna » non sia la soluzione al problema delle pensioni delle donne.

Lo voglio dire perché l'« Opzione donna » è un sacrificio talmente enorme che pochissime donne possono permetterselo, un po' perché costrette (la maggior parte vi ricorre perché non ha più il lavoro e quindi va in pensione appena può), mentre vi è tutta una fascia di donne che non è in condizione di accedere a

questa possibilità. Quindi per noi « Opzione donna » non è la soluzione, è un meccanismo che era già previsto, era già finanziato, il disegno di legge di stabilità lo affronta e speriamo che lo perfezioni, consentendo a tutte le donne nella stessa condizione di andare in pensione allo stesso modo, senza determinare ulteriori disparità.

Questo è il quadro molto sintetizzato dei temi che vi abbiamo proposto. Pensiamo che su di essi un'azione politica sia necessaria e che il Parlamento debba assumere iniziative.

PRESIDENTE. La ringrazio. Lascio ora la parola a Valeria Picchio, del dipartimento Democrazia economica della CISL.

VALERIA PICCHIO, *componente del Dipartimento Democrazia economica della CISL.* Grazie, presidente, grazie alla Commissione per aver promosso questa indagine molto interessante e articolata. Abbiamo letto i contributi di chi è stato audito prima di noi ed è una raccolta di dati estremamente interessante.

Molte delle cose a cui accennerò sono già state dette, perché i problemi sono comuni e su queste cose la pensiamo, per molti aspetti, in modo assolutamente analogo, perché non c'è dubbio che gli interventi degli ultimi anni sulle norme pensionistiche abbiano penalizzato soprattutto le donne.

In particolare, per quanto riguarda l'aumento dei requisiti pensionistici, non c'è dubbio che siano totalmente mancati meccanismi di carattere compensativo. Alla fine, il legislatore e il Governo hanno scelto, non soltanto con la riforma del 2011, come ovviamente sapete molto bene, ma anche con gli interventi del 2010 (si citavano le donne nel pubblico impiego), la via più facile, più breve, che ha imposto, di fatto, un'eguaglianza di tipo formale, dimenticando totalmente l'eguaglianza di carattere sostanziale nell'ambito della previdenza.

Come veniva evidenziato prima, non c'è dubbio che aver eliminato le pensioni di anzianità o meccanismi di flessibilità per

chi va in pensione soprattutto con il sistema misto (non è un caso che anche noi vogliamo un ritorno alla flessibilità) abbia penalizzato particolarmente le donne perché, se è vero che le donne che accedevano alla pensione di anzianità erano di meno, dal momento che hanno meno contributi e tendenzialmente vanno più in pensione di vecchiaia, i cui requisiti sono stati aumentati in maniera significativa, è anche vero che i 41 anni di anzianità contributiva e l'aggancio alla aspettativa di vita per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato come meccanismo rigido in un sistema misto costituiscono un requisito contributivo ancora più penalizzante.

Riteniamo che, rispetto al tema dell'innalzamento dell'età pensionabile, un ragionamento su una equiparazione dei requisiti tra uomini e donne sia ragionevole, ma il vero problema è che l'equiparazione è stata attuata, dal 2010 in poi, passando per la « riforma Fornero », in maniera abnorme, troppo accelerata e senza la previsione di alcun meccanismo di carattere compensativo.

Il problema della carenza previdenziale delle donne e, quindi, della mancanza di tutela sufficiente per quanto riguarda la previdenza e, quindi, di percorsi di carriera più flessibili dipende dalla carenza di occupazione a monte, da un'occupazione più frammentata, più precaria, più difficile, che non può che riflettersi sulla previdenza pubblica, ma anche sulla previdenza complementare, che forse non è il primo oggetto di analisi di questa Commissione, ma a cui mi sembra importante accennare.

A nostro avviso, sarebbe molto importante arrivare a una valorizzazione del lavoro di cura. I vari progetti di legge presentati, che possono essere analizzati e sistematizzati in vario modo, sono progetti interessanti, che devono essere portati avanti prevedendo meccanismi di coperture figurative maggiori, rafforzando le tutele previdenziali di chi svolge lavoro di cura.

Questo aspetto andrebbe a vantaggio delle donne, ma consentirebbe anche di realizzare quella condivisione di respon-

sabilità familiari che per noi rimane un obiettivo assolutamente importante. Anche se tutti sanno che, proporzionalmente, il lavoro di cura spetta più al mondo femminile, sarebbe il momento di riconoscerlo in generale con il rafforzamento dei periodi di contribuzione figurativa.

Bisogna assolutamente riportare al centro dell'agenda politica il tema dell'adeguatezza degli assegni pensionistici, perché in futuro, come è stato già detto, questo sarà un grave problema per le donne, per i motivi, prima citati, di discontinuità lavorativa e contributiva.

Desidero ribadire che non si può più tacere che la mancanza di integrazione al trattamento minimo nel sistema contributivo rappresenterà sicuramente un problema. Che in futuro si possa prevedere un meccanismo di integrazione al trattamento minimo (qualcuno mi dice che nel sistema contributivo è difficile introdurlo) o altri meccanismi di adeguamento del trattamento pensionistico sarà comunque importante.

Per quanto riguarda le soglie economiche previste per l'accesso al pensionamento, non parliamo poi della soglia di 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale, tra l'altro, con 20 anni di contribuzione effettiva, non figurativa, richiesta per usufruire della flessibilità pensionistica nel sistema contributivo puro, con i famosi 63 anni e 3 mesi di anzianità anagrafica, soglia molto alta. Anche la soglia di un trattamento pensionistico almeno pari a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale per potere accedere alla pensione di vecchiaia contributiva può essere per le donne di difficile raggiungimento. Immaginare una platea di donne che accede al pensionamento a 70 anni e oltre, ovviamente, diventa improponibile.

Tra l'altro, dubitiamo che possa essere una soluzione valida beneficiare qualche anno prima dei 70 anni dell'assegno sociale, in attesa del trattamento pensionistico effettivamente erogato sulla base dei contributi dati, perché per un certo lasso di tempo avremo questo paradosso, per cui chi ha versato vent'anni di contributi senza raggiungere l'importo soglia di 1,5

volte l'importo dell'assegno sociale deve aspettare il compimento dei 70 anni per accedere al pensionamento, ma, nel frattempo, percepisce per qualche anno l'assegno sociale. Si tratta di una situazione quantomeno confusa.

Accennavo prima alla previdenza complementare soltanto per ricordare che, anche dai dati dell'ultima relazione della COVIP, emerge che tra gli iscritti alle forme pensionistiche complementari il 61,1 per cento è rappresentato da uomini, dimostrando, quindi, che le donne sono iscritte alla previdenza complementare in percentuale minore, fermo restando che, in generale, come è noto, non sono moltissimi gli iscritti alla previdenza complementare in Italia.

Il motivo è sempre quello: è chiaro che, a fronte di rapporti di lavoro precari e discontinui, è molto difficile aderire alle forme di previdenza complementare. Però, se noi abbiamo considerato (come sindacato ci teniamo) la previdenza complementare come forma di integrazione pensionistica, non possiamo non porci anche questo problema.

Vi segnalo un ulteriore, anche se piccolo, aspetto su cui riflettevamo questa mattina: nell'ambito della previdenza complementare del pubblico impiego (sto parlando dei fondi negoziali) abbiamo una situazione un po' paradossale, che penalizza ulteriormente le donne. I fondi complementari nel pubblico impiego sono disciplinati dal decreto legislativo n. 124 del 1993, che prevede un regime fiscale più penalizzante rispetto a quello previsto dal decreto legislativo n. 252 del 2005 per i fondi complementari nel settore privato. Ma nel settore pubblico le donne sono tante, sono la maggioranza dei dipendenti pubblici, quindi, in maniera indiretta, il regime fiscale penalizzante nell'ambito dei fondi pensione complementari a danno del settore del pubblico impiego ha un effetto penalizzante indiretto sulle lavoratrici del pubblico impiego che vogliono iscriversi ai fondi di categoria.

Condividiamo l'opinione che bisognerebbe rafforzare e promuovere tutti i meccanismi che consentono di riconoscere

i lavori di cura, attraverso il riscatto oppure la cumulabilità tra la laurea e la maternità al di fuori del rapporto di lavoro, oppure consentendo il totale cumulo contributivo per superare i problemi delle ricongiunzioni, tutti meccanismi che possono consentire di rafforzare il patrimonio contributivo.

La Commissione chiedeva di esprimere valutazioni sui lavori svolti dalle donne e sull'impatto di malattie professionali o infortuni. Sul punto, ci atteniamo ai dati dell'INAIL, secondo i quali aumentano sia gli infortuni sia le malattie professionali per le donne. Bisognerebbe fare un'analisi specifica, che al momento non abbiamo fatto, sulle singole attività.

È vero che, quando nel 2011 fu approvato il decreto legislativo n. 67 che consente l'accesso anticipato al pensionamento per gli addetti a lavori usuranti, probabilmente non era alle donne che si stava pensando, perché, sebbene si tratti di un provvedimento importante, con alcuni limiti per una serie di ragioni, forse avrebbe bisogno di essere modificato, se si pensa, ad esempio, alla valorizzazione come lavoro usurante del lavoro notturno, e quindi di tutto un segmento dell'attività infermieristica, anche se, in realtà, sappiamo che i parametri previsti da tale disciplina non sono utilizzabili in maniera così semplice.

Un'analisi più attenta da questo punto di vista sarebbe necessaria, quindi ringraziamo la Commissione per l'attenzione che sta ponendo su questi temi. Grazie.

PRESIDENTE. La ringrazio. Lascio la parola a Domenico Proietti, Segretario confederale della UIL.

DOMENICO PROIETTI, Segretario confederale della UIL. Grazie, presidente. La UIL è molto grata alla Commissione lavoro della Camera per questa audizione e apprezza in maniera sincera e convinta il lavoro che questa Commissione ha fatto e sta facendo sull'insieme dei temi previdenziali.

La nostra legislazione previdenziale penalizza fortemente le donne, la « manovra

Monti-Fornero» del 2011, che, a nostro modo di vedere, è stata una gigantesca operazione di cassa fatta sulle spalle dei lavoratori e dei pensionati, ha ulteriormente penalizzato le donne.

Quella manovra ignora soprattutto il legame fondamentale che deve esserci tra il sistema previdenziale e il mercato del lavoro, tanto che una delle conseguenze più nefaste è stato il blocco pressoché totale del *turnover* nel mercato del lavoro, che ha impedito l'ingresso di giovani e di giovani donne.

Bisogna partire da questa constatazione: occorre modificare il decreto-legge n. 201 del 2011 e lo si deve fare, principalmente, reintroducendo un principio di flessibilità per l'età di accesso alla pensione, proprio dei sistemi contributivi. Questo è l'elemento più clamoroso e l'errore maggiore dal punto di vista culturale che è stato fatto nell'elaborare e approvare quel provvedimento: ogni sistema contributivo si fonda sulla flessibilità, che il decreto-legge n. 201 del 2011 invece ignora e cancella totalmente.

L'idea della UIL è di introdurre un *range* tra 63 e 70 anni entro cui le persone possano scegliere come e quando andare in pensione. Questo risolverebbe una serie di questioni, sulle quali ci siamo soffermati in altra occasione, e permetterebbe di superare le penalizzazioni che le donne subiscono con l'attuale legislazione.

Voglio citare un dato: oggi il 36,8 per cento delle donne accede alla pensione di anzianità, mentre le donne che accedono alla pensione di vecchiaia sono il 79,5 per cento. Bastano questi due dati a dimostrare che il nostro sistema è profondamente iniquo e non funziona, perché la penalizzazione delle donne parte dal mercato del lavoro e si ripercuote inevitabilmente anche sul loro futuro previdenziale e pensionistico. È quindi lì che bisogna intervenire.

Nel merito, noi riteniamo che debba essere abrogato il comma 7 dell'articolo 24 del decreto-legge n. 201 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214 del 2011, dove si dispone che per accedere alla pensione di vecchiaia bisogna raggiun-

gere un importo del trattamento pensionistico almeno pari a una volta e mezzo l'importo dell'assegno sociale. Questo è un elemento estremamente penalizzante. Bisogna, invece, ritornare a legare l'età d'accesso alla pensione soprattutto al dato anagrafico.

Inoltre, bisogna eliminare tutti i costi previsti per le ricongiunzioni cosiddette «onerose». È effettivamente incredibile che in un sistema contributivo si debba pagare ulteriormente per ricongiungere anni di contribuzione relativi a periodi lavorativi diversi. Anche questo fa a pugni con l'idea stessa del sistema contributivo.

Bisogna assolutamente rivedere la contribuzione del lavoro domestico, che è un altro elemento fortemente penalizzante, e bisogna assolutamente eliminare il divieto di cumulo tra il riscatto degli anni di laurea e i cosiddetti lavori di cura.

A questo proposito, noi dobbiamo ribadire una cosa molto chiara, che abbiamo detto anche in passato, quando ci si è voluti fare schermo delle decisioni della Commissione europea: noi in Italia abbiamo una situazione estremamente particolare, in cui sulle donne ricadono, per i motivi che tutti conosciamo, una serie di compiti ulteriori all'interno delle famiglie, quelli di cura, di cui non si può non tenere conto.

Non si può applicare un modello astratto, che va bene in Svezia, dove c'è un sistema di servizi sociali, alla situazione italiana, dove, invece, abbiamo tutt'altre problematiche. Le norme vanno tarate sulla realtà, perché solo in questo modo si può dare una risposta alle esigenze dei cittadini e, in questo caso, delle donne italiane.

È veramente stucchevole — passatemi il termine — la discussione sull'«Opzione donna». Per il completamento dell'«Opzione donna», anche nel disegno di legge di stabilità, attualmente all'esame del Parlamento, viene quantificato un costo di 2,5 miliardi di euro. La cosa incredibile è che si deve considerare che, nel medio periodo, questo costo non esiste. Infatti, se viene ricalcolata tutta la pensione con il sistema contributivo, con un taglio del 30

per cento dell'assegno pensionistico, non si può contemporaneamente affermare che le disposizioni sull'« Opzione donna » costano 2,5 miliardi di euro.

Anche in quest'ambito c'è un uso « politico » del modo di conteggiare gli oneri e i risparmi, sul quale bisognerebbe fare chiarezza.

Noi pensiamo che l'« Opzione donna » sia uno dei piccoli elementi di flessibilità, che costa tantissimo alle persone che lo scelgono, ma va mantenuto ed esteso anche per i prossimi anni.

Voglio fare un'ultima valutazione sul sistema di previdenza complementare che, come giustamente è stato sottolineato, riguarda anche le donne.

Anche in quest'ambito, pur avendo un modello che è all'avanguardia nell'Occidente ed è il frutto migliore delle relazioni industriali degli ultimi venti anni, per le distorsioni che ci sono all'interno del mercato del lavoro e per la mancata equiparazione di alcune disposizioni tra pubblico e privato, ci troviamo in presenza di ulteriori penalizzazioni per le donne.

Su questo bisogna intervenire assolutamente, in primo luogo, riprendendo una grande campagna istituzionale di informazione soprattutto tra le donne e i giovani, che sono le due categorie nelle quali le adesioni sono più basse, e, in secondo luogo, eliminando alcune criticità, come quelle riscontrate nel settore pubblico, dove continua a esserci una tassazione più elevata rispetto al settore privato.

Questo costituirebbe un incentivo alle iscrizioni e consentirebbe di portare a regime quel sistema di doppio pilastro su cui, in questi anni, si è faticosamente costruita la previdenza italiana, con un pilastro pubblico per la previdenza obbligatoria che, finalmente, con una nuova flessibilità di accesso alla pensione, tornerebbe a dare risposte positive ai lavoratori, e un pilastro integrativo.

Come dimostrano i trattamenti e i rendimenti che i fondi negoziali e l'insieme dei fondi hanno offerto in questi anni, il pilastro della previdenza obbligatoria e il pilastro della previdenza complementare possono essere i due elementi

che, sommati, assicurano un futuro sereno alle persone, a cominciare dalle donne.

PRESIDENTE. Ringrazio il segretario confederale Proietti.

Do la parola a Nazareno Giuseppe Mollicone, dirigente confederale della UGL, per lo svolgimento della sua relazione.

NAZZARENO GIUSEPPE MOLLICONE, *Dirigente confederale della UGL.* Ringrazio anch'io, da parte della nostra organizzazione, per l'audizione.

Comincio con il dire che il titolo dell'audizione è apparentemente ingannevole, perché si parla di « impatto in termini di genere della normativa previdenziale ».

Le normative previdenziali, in quanto tali, non fanno discriminazioni di genere, però nella sostanza, come è stato detto e come anch'io cercherò di esporre, creano disparità. Infatti, la normativa, rispettando la Costituzione, rispetta la parità. Tuttavia, si tratta di una falsa parità, che, in realtà, è una disparità a danno delle donne.

La disparità più evidente, che è stata ricordata e che anch'io voglio sottolineare, è stata quella del decreto-legge n. 201 del 2011, che, parificando l'età di pensionamento tra uomini e donne e rendendo più gravose le normative preesistenti, in realtà ha danneggiato le donne.

Perché le ha danneggiate? Innanzitutto, le ha danneggiate per le cose che sono state dette riguardo al mercato del lavoro e alle difficoltà di inserimento lavorativo delle donne, ma anche perché la donna, rispetto all'uomo, svolge più lavori, non svolge solo il lavoro retribuito su cui paga i contributi per la pensione. La donna svolge anche i lavori di casalinga, perché gestisce una casa, di madre e, magari, anche di nonna, perché se va in pensione a 67 anni probabilmente è anche nonna, senza contare la cura di persone handicappate e persone anziane, che sono a suo carico.

La nostra richiesta, che è la stessa avanzata nel passato, quando si discuteva delle riforme previdenziali, è quella di calcolare nell'anzianità contributiva delle

donne gli anni di maternità oppure gli anni di prestazione di cure a persone handicappate o anziane, ovviamente sulla base di idonea documentazione. In questo modo, le donne avrebbero un'anzianità contributiva più elevata e, quindi, una pensione più elevata oppure potrebbero andare in pensione prima.

Sempre per quanto riguarda il decreto-legge n. 201 del 2011, sono state proposte, soprattutto dal presidente dell'INPS, penalizzazioni per anticipare l'età pensionabile. A parte il fatto che noi siamo contrari a questa metodologia, la penalizzazione nei confronti della donna sarebbe ancora più grave. Infatti, la donna ha un'età media più elevata rispetto all'uomo e, quindi, secondo queste proposte avanzate periodicamente, avrebbe una penalizzazione più alta.

Un altro aspetto che vorrei sottolineare è che la parità di età per l'accesso al pensionamento tra uomo e donna non comporta che la donna possa fare certi lavori fino a 67 anni come l'uomo, per ragioni legate al suo fisico e alla sua vita.

Aggiungo — è già stato citato — che, quando è stata approvata la normativa sui lavori usuranti, peraltro incompleta e discussa, si è tenuto conto della mansione svolta, ma non del genere di chi la svolge.

Cito un esempio semplice. Tra i lavori usuranti è prevista, per esempio, la guida di mezzi pubblici di trasporto. Noi vediamo che ci sono donne che guidano autobus, pullman, metropolitane eccetera. Io penso che una donna sia più affaticata o usurata — se vogliamo usare questo termine, per tener conto della legge — rispetto a un uomo che svolge lo stesso lavoro. Anche la disciplina sul lavoro usurante, con questa apparente parità, costituisce una disparità nei confronti della donna.

Aggiungo un altro argomento, che mi sembra non sia stato trattato. Quando noi leggiamo di pensioni assai basse — si dice che la maggior parte delle pensioni dai 400 ai 600 euro sia riferibile alle donne — bisogna pensare che spesso si tratta delle pensioni delle vedove.

Da questo punto di vista, bisognerebbe rivedere anche la normativa previdenziale sulla reversibilità. Io ricordo che, all'epoca della « riforma Dini » del 1995, fu rivista la disciplina della reversibilità e furono introdotte penalizzazioni. Se la pensione del marito, nel caso di una donna, era bassa o comunque minima, anche la reversibilità, di per sé, è minima. Pertanto, se si ritocca la percentuale di reversibilità della pensione del dante causa, cioè del marito, evidentemente si può alzare anche la pensione percepita dalla vedova.

Un altro aspetto che voglio ricordare è la pensione delle casalinghe. Nel passato, è stata fatta molta propaganda sulla pensione delle casalinghe ed è stato creato un fondo per le casalinghe. Tuttavia, tutto è stato fatto in modo tale che, praticamente, la pensione delle casalinghe non esiste.

A questo punto, bisognerebbe introdurre una norma di natura previdenziale che faciliti l'accesso, da parte delle vere casalinghe, a un istituto, che potrebbe essere chiamato « delle casalinghe », tramite il versamento di un contributo al fondo della gestione separata dell'INPS o al fondo delle collaboratrici domestiche.

In questo caso, andrebbe anche rivista la contribuzione, che ci sembra piuttosto elevata. In tal modo, la casalinga stessa, o un suo parente (il marito, un convivente, un padre), potrebbe contribuire per assicurare una pensione. Attualmente c'è il vuoto assoluto da questo punto di vista.

Sono d'accordo con quanto è stato detto sulla questione del mercato del lavoro: le donne sono svantaggiate. A questo proposito, non solo andrebbe favorito l'accesso delle donne, ma forse andrebbero pesati in modo diverso i loro anni di contribuzione, proprio per tutte le cose che sono state dette, ovvero per il loro particolare lavoro e per le loro particolari difficoltà a permanere nel mercato del lavoro, anche per motivi di tipo familiare.

In conclusione, il vero problema è che andrebbe fatta una grande campagna di informazione previdenziale, soprattutto nei confronti delle casalinghe e di quelle donne che non sono molto informate, per

la precarietà del loro lavoro o perché sono in piccole aziende, in cui non c'è informazione sindacale.

Si parla della cosiddetta busta arancione da dare a chi sta lavorando (mi sembra che sia ancora una cosa da attuare). Invece, bisognerebbe fare una campagna di informazione previdenziale proprio per le donne, la parte più sfavorita, per invitarle a stare attente, a informarsi bene e a esaminare le varie possibilità. Ovviamente, da parte sua, lo Stato deve cercare di rivedere la normativa previdenziale per migliorarla.

Concludo dicendo che tutte le riforme previdenziali degli ultimi anni, dal 1969 in poi — io ho partecipato a quelle dal 1995 in poi — sono state fatte con la consultazione delle parti sociali, perché noi sappiamo quali sono i veri problemi, le distorsioni e le soluzioni che si possono adottare.

Ci sembra che, da alcuni anni, questa consultazione e questo scambio di notizie siano stati progressivamente marginalizzati e che le cose vadano peggiorando anno per anno. Mi riferisco, in particolare, alle dichiarazioni e alle proposte del presidente dell'INPS. A parte il ruolo anomalo del presidente dell'INPS, quello che afferma non viene mai verificato. Spesso vengono dette cose errate.

Auspichiamo che ci sia, come c'è nelle audizioni parlamentari, un incontro più concreto, più fattivo e più documentato, per poter arrivare a una soluzione che possa cercare di sanare tutte le problematiche emerse.

PRESIDENTE. La ringrazio. Autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato 1*) dei documenti depositati dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali. Do la parola ai colleghi che intendano intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

MARIALUISA GNECCHI. Ovviamente, noi vi ringraziamo per queste audizioni. Purtroppo, non ci avete detto molto di nuovo. Abbiamo promosso questa indagine

conoscitiva proprio per sentirci dire queste cose e per rafforzare le nostre posizioni. Mi piacerebbe molto che ci fosse una posizione unitaria, anche ultra-sintetica, di tutte e quattro le organizzazioni sindacali sulle cose di fondo che sono state dette.

È stato detto che va abrogato il comma 7 dell'articolo 24 del decreto-legge n. 201 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214 (dove fissa un valore soglia dell'importo pensionistico, almeno pari a una volta e mezza l'assegno sociale). Noi continuiamo a sostenerlo. Vi metto a disposizione il « volantone » che io ho fatto nel 2013, in cui affermavo tale necessità. Quando lo dicevo in giro nelle assemblee, mi accorgevo che la gente purtroppo non lo sapeva. Continuare a dirlo ci serve, perché ci si renda conto che va abrogato.

Allo stesso modo, va abrogato il comma 2 dell'articolo 14 della legge n. 503 del 1992, che impedisce il cumulo tra riscatto degli anni del corso legale di laurea e riscatto facoltativo del periodo non coperto da assicurazione al di fuori del rapporto di lavoro.

Abbiamo anche il caso di persone alle quali è stata revocata la pensione. Una dipendente della regione Toscana deve restituire tutto, perché, per errore, le hanno concesso di accedere al pensionamento. Adesso le hanno revocato la pensione e la regione Toscana non l'ha riasunta. Ci sono situazioni gravissime.

Siccome abbiamo previsto anche l'audizione dei patronati, chiederemo proprio ai rappresentanti di questi ultimi di segnalarci le cose che vanno veramente corrette, che magari noi non sappiamo. Ormai abbiamo capito che il problema dell'incumulabilità esiste e vogliamo risolverlo.

C'è poi il discorso legato a tutte le differenze e le complicazioni, tipo la contribuzione versata alla gestione separata, che non è cumulabile neanche per l'« Opzione donna », che pure prevede la liquidazione della pensione con il sistema contributivo puro. Prima si impone la ricongiunzione e poi si impone di arrivare a 35 anni di contribuzione per potere andare in pensione. È una cosa che grida vendetta.

Ciò vale anche per l'unica forma di flessibilità che abbiamo faticosamente conquistato per le nate e i nati nel 1952 (i « Quota 96 o 97 ») e per la pensione di vecchiaia per le donne. Il comma 15-*bis* dell'articolo 24 del decreto-legge n. 201 del 2011 non impone a tali soggetti di essere in servizio a una certa data per potere accedere alla pensione. Invece, la circolare dell'INPS n. 35 del 2012 introduce il requisito dello svolgimento, alla data del 28 dicembre 2011 (data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge), di attività di lavoro dipendente nel settore privato.

Si tratta di una norma che non possiamo neanche abrogare — io volevo abrogarla con la legge di stabilità — perché non è una legge che si può abrogare. Bisogna pretendere che l'INPS modifichi la circolare. Bisogna pretenderlo, in modo che, almeno nel 2016, tutti gli ex « Quota 96 » e le donne che hanno compiuto i 60 anni, quindi tutti quelli nati nel 1952, possano andare in pensione. Fino a oggi non potevano comunque, ma dal primo gennaio dobbiamo assolutamente pretendere che la circolare venga modificata. Non so cosa dobbiamo fare, ma dobbiamo pretendere che venga modificata. Non lo possiamo fare legislativamente, perché non è una norma di legge. È solo una circolare, che dà un'interpretazione veramente folle del comma 15-*bis*. Questo va assolutamente fatto.

Rispetto alla mancata integrazione al trattamento minimo futuro, abbiamo presentato la proposta di legge Atto Camera n. 2100, che prevede l'introduzione a regime della pensione di base finanziata dalla fiscalità generale: « lo zoccolo » a cui sommare tutti i contributi effettivi. Non abbiamo dubbi che tale proposta vada approvata.

Rispetto ai risparmi derivanti dall'innalzamento dell'età di pensionamento delle lavoratrici del pubblico impiego, che dovevano essere utilizzati per interventi in materia di politiche sociali e familiari — l'abbiamo inserito anche tra i punti dell'indagine conoscitiva da approfondire — chiederemo al Ministero dell'economia e

delle finanze che ci risponda con precisione su questo, perché ovviamente ci interessa molto.

È chiaro che abbiamo bisogno che vengano messe in evidenza anche le altre cose che noi non sappiamo. Pertanto, chiediamo uno sforzo ai patronati.

Per quanto concerne le penalizzazioni, citate da Vera Lamonica, il problema non si pone solo dal primo gennaio 2018. Il problema si è posto anche nel 2013 e nel 2014, e ha riguardato 21.237 donne e 4.110 uomini. Anche questo ovviamente dimostra che, tanto per cambiare, sono state più penalizzate le donne. Dobbiamo pretendere anche questo, perché l'emendamento che avevamo presentato nel corso dell'esame del disegno di legge di stabilità 2015 non prevedeva la decorrenza dal primo gennaio 2015. C'è stata una modifica richiesta dal Governo. Dobbiamo riuscire a correggere la norma anche per quelle 25.000 persone. È evidente che dobbiamo riuscire a farlo.

L'aggancio dei requisiti pensionistici all'aspettativa di vita penalizza ancor di più le donne. Infatti, per fortuna nostra viviamo di più, però ovviamente questo ci penalizza.

Rassicuro il sindacalista dell'UGL che noi abbiamo previsto di audire anche la Federcolf e la Federcasalinghe. Ovviamente, noi abbiamo chiaro che il problema esiste per le donne in generale. Sappiamo che la pensione delle casalinghe era stata concepita come una mutualità alle casalinghe. Chi ha seguito un po' la storia della previdenza sa com'è nata, sa come è stata gestita e sa come è andata avanti.

Io vengo da una regione nella quale ci si è addirittura inventati la pensione per le casalinghe. Con fatica sono riuscita a farla sopprimere, perché non era quello di cui c'era bisogno. C'era bisogno, piuttosto, di integrare la pensione bassa delle donne e di coprire con il versamento dei contributi i periodi di cura, i lavori e tutti i periodi di non lavoro che noi donne abbiamo. Ciò è avvenuto, ovviamente solo perché siamo una regione a statuto speciale.

La pensione alle casalinghe non era la risposta giusta alle esigenze delle donne. La risposta giusta deve tener conto di come è veramente il mondo del lavoro, di quali sono le vere cause delle assenze dal lavoro delle donne e di quali sono i veri sfruttamenti delle donne anche sul luogo di lavoro.

Noi vi ringraziamo. I documenti che ci avete lasciato sono molto preziosi. *Repetita iuvant* ovviamente, quindi siamo contenti. Vorremmo però avere un supporto anche da parte dei patronati, per evidenziare tutte le distorsioni che stanno penalizzando in modo fortissimo le donne.

Infatti, anche le poche cose positive che erano state introdotte nella legge n. 335 del 1995 con riferimento al calcolo contributivo dell'importo pensionistico, di cui ai fini di « Opzione donna » non si tiene conto, non sono applicabili.

Pertanto, vorremmo questo supporto, che emerga dalle risultanze dell'indagine conoscitiva e ci rafforzi nelle richieste da fare al Governo e nello sforzo di rendere consapevole tutto il Parlamento.

PRESIDENTE. Aggiungo solo che l'audizione del sindacato Federcolf avrà luogo fra pochi minuti.

DAVIDE TRIPIEDI. Ringrazio i nostri ospiti per essere venuti e rivolgo i miei complimenti alla collega Gnecci per il suo intervento, molto sentito. Obiettivamente, le donne sono state veramente penalizzate. Ricordiamoci che anche gli uomini lo sono stati, perché questa riforma nel complesso — aveva ragione il rappresentante della UIL — è stata una manovra per far quadrare i conti. Tutta la manovra è stata fatta sulle spalle di chi dovrà andare in pensione.

Cosa pensate della proroga di « Opzione donna » fino al 2018? In questo modo non si rischia di sottrarre risorse al finanziamento della flessibilità in uscita, quindi di una riforma più ampia?

TITTI DI SALVO. Il mio intervento sarà brevissimo, perché, per quanto mi ri-

guarda, l'onorevole Gnecci ha già detto tutto quello che c'era da dire e anche di più. Faccio solo una considerazione.

Siccome tutte le persone che hanno parlato poc'anzi hanno sottolineato che c'è una necessita di flessibilità insita nel sistema contributivo, che invece viene negata dalla « riforma Fornero », io intendo introdurre un elemento un po' dissonante e, per questo, ne accenno.

Io penso che nel 2016, anno in cui il Governo si è impegnato a riaprire il capitolo della riforma pensionistica, dovremmo ragionare su quello che, secondo me, è il cuore del sistema contributivo. Il sistema contributivo individua il montante dei contributi per calcolare la rendita pensionistica per il numero di anni che restano da vivere. Di conseguenza, l'aspettativa di vita diventa l'elemento cardine del sistema contributivo.

Siccome le aspettative di vita sono diverse a seconda dei lavori che si fanno, io penso che la cosa più equa non sia una flessibilità identica per tutti. Io penso che la cosa più equa sia ragionare in termini di aspettative di vita, che sono diverse a seconda dei lavori che si fanno.

Lo dico in sede di audizione, confermando che noi stiamo lavorando su una proposta di legge che cerca di affrontare insieme tutti gli aspetti, sia la flessibilità sia l'aspettativa di vita differenziata. Lo dico perché questo argomento è molto più in ombra rispetto al tema della flessibilità, che, a mio avviso, non garantisce equità, ma offre un'opzione in più, mantenendo la iniquità, che, nel caso delle donne, riguarda il riconoscimento dei lavori di cura, anche se ora ne parlo in termini più generali.

Anche il Ministero dell'economia e delle finanze ha fatto uno studio che ci conforta in questo. La mia pensione è calcolata su quanto ho accantonato nel mio « cassetto previdenziale », diviso per il numero degli anni. Il Ministero dell'economia e delle finanze e, soprattutto, un'indagine francese affermano che un quadro di un'impresa vive sei anni in più di un operaio della medesima impresa. Non è vero che la flessibilità è risolutiva.

Volevo solo introdurre questo elemento.

PRESIDENTE. Do la parola ai nostri ospiti per la replica.

VERA LAMONICA, *Segretaria confederale della CGIL*. Ringrazio l'onorevole Di Salvo, che ha riproposto un tema a noi carissimo, che abbiamo posto più volte in questa Commissione, come l'onorevole stessa ricorda.

Rispondo alla domanda specifica. Io penso che serva flessibilità, serva il riconoscimento della differenza dei lavori svolti e serva reintrodurre la possibilità di andare in pensione prima dei 66 anni. Questo è l'obiettivo. Se, invece di far questo, si ripropone solo una proroga dell'« Opzione donna », noi la riterremo assolutamente una non risposta al problema posto.

Se invece, nel quadro di una riforma che reintroduca la possibilità di andare in pensione in tempi umani per tutti, si introducono ulteriori strumenti, tra cui anche l'« Opzione donna », è un altro scenario.

I due quadri sono molto diversi. Se qualcuno pensa che « Opzione donna » sia la risposta al tema della flessibilità, noi siamo contrari.

VALERIA PICCHIO, *componente del Dipartimento Democrazia economica della CISL*. Aggiungo soltanto una battuta rispetto alla domanda. Anche noi abbiamo delle grosse perplessità rispetto alla proroga di « Opzione donna » al 2018. Ci sembra troppo facile l'equazione in base alla quale questa potrebbe essere interpretata come flessibilità. Per noi la flessibilità è un'altra cosa. Peraltro, il taglio degli assegni, nella maggioranza dei casi, sarebbe sicuramente troppo pesante.

Un conto è un provvedimento, come quello proposto nel disegno di legge di stabilità, magari da aggiustare, che riguarda un momento specifico e rimane nell'ambito di una sperimentazione; un altro conto è un'estensione per così tanti anni, che ci lascia piuttosto perplessi.

DOMENICO PROIETTI, *Segretario confederale della UIL*. La UIL è convinta che reintrodurre la flessibilità nel modo in cui abbiamo indicato sia la forma migliore per affrontare una serie di questioni che abbiamo davanti, tra cui anche quella dell'età pensionabile delle donne.

È evidente che far passare l'« Opzione donna » come elemento di flessibilità è un gioco ormai scoperto, che credo nessuno avrà più il coraggio di portare avanti. Allo stesso modo, non si potrà dire che l'« Opzione donna » drena risorse che potrebbero essere destinate al finanziamento di una vera flessibilità. Abbiamo cercato di dimostrare che non è vero.

Sono molto d'accordo con quanto sostenuto sulla necessità di rivedere l'idea della aspettativa di vita nel nostro Paese, che è strettamente legata alla tipologia di lavoro. Esistono ormai studi molto approfonditi sotto questo punto di vista, che affermano esattamente questo.

Noi dobbiamo mettere insieme tutti questi elementi. Il modo migliore di metterli insieme è avere un approccio pragmatico e flessibile. Questo è il concetto che ci deve servire e deve soprattutto servire al Governo e al legislatore, per mettere mano in maniera efficace alle tematiche che abbiamo anche oggi affrontato.

NAZZARENO GIUSEPPE MOLLI-CONE, *Dirigente confederale della UGL*. Aggiungo una replica molto breve. Ovviamente sono d'accordo con quanto ha affermato l'onorevole Di Salvo e con il fatto che non si è uguali. Il cosiddetto « cassetto previdenziale » non è alimentato da persone che svolgono lo stesso lavoro, che hanno lo stesso tipo di salute, lo stesso di tipo di famiglia eccetera. Ci sono delle diversità.

Richiamando quanto sosteneva il collega Proietti, la flessibilità non dovrebbe essere economica (si paga per poter andare in pensione prima, come succede), ma dovrebbe essere legata, innanzitutto, al fatto di essere donna, madre o nonna e magari di accudire una persona handicappata e, in secondo luogo, al lavoro che si svolge.

Io ho citato l'esempio della guida dell'autobus, che può essere calzante. Noi vediamo tutti i giorni donne che guidano gli autobus. Non credo che una donna che guida un autobus sia uguale a un uomo che guida un autobus.

PRESIDENTE. Vi ringrazio.

Concludo riprendendo quanto appena affermato dal dirigente della UGL, che ha detto, giustamente, che «flessibilità» è un termine addirittura abusato negli ultimi sei-dodici mesi. La proposta di legge sulla flessibilità, secondo me, non riguarda tutte le categorie di lavoratori, nel senso che non possiamo far rientrare tutto nella flessibilità, come fosse la panacea di ogni male.

Mi spiego: se noi facessimo rientrare la proroga al 2018 dell'«Opzione donna» nella flessibilità, è del tutto evidente che le donne dovrebbero aspettare quantomeno 62 anni, anziché andare in pensione con il sistema contributivo puro a 57 o a 58 anni. Di fatto, dovrebbero attendere quattro, cinque o sei anni in più per andare in pensione.

Quando si afferma che la flessibilità non è un problema economico, io sono perfettamente d'accordo, ma ricordo che, così facendo, sottintendiamo l'abrogazione della «manovra Fornero». Se noi non flessibilizziamo economicamente quel tipo di passaggio, tanto vale dire che vogliamo abrogare la «manovra Fornero», cosa su cui io personalmente, in questo caso non da presidente ma da commissario, sarei d'accordo.

Probabilmente non è stato possibile farlo, anche a causa di alcuni problemi che sono emersi qui in Commissione. Vi ricordo che nell'incontro con i tecnici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze — che definirei drammatico — del 7 agosto di quest'anno l'«Opzione donna» era stata scartata, al pari di altri provvedimenti, e soltanto attraverso un lavoro politico maggioranza, *in primis*, e opposizione poi sono riuscite a ottenere qualcosa.

Tuttavia, ripeto che non dobbiamo confondere e non confonderemo la flessibilità con i singoli strumenti riconducibili alla flessibilità. Parlo di «Quota 41», di lavoratori «precoci» e di «quindicenni» e posso parlare addirittura di «esodati», visto che, probabilmente, con la manovra finanziaria attualmente all'esame del Parlamento, non riusciremo a salvaguardare tutti gli «esodati».

Sicuramente questo è un aspetto molto interessante. Abbiamo divagato, giustamente, anche su alcuni temi che non erano propri dell'argomento specifico, ma questo è assolutamente positivo, perché è stato una sorta di *brainstorming*, che va fatto, secondo me, ogni volta che ci troviamo in Commissione.

I documenti sono stati consegnati. Noi li leggeremo e li metteremo a disposizione anche degli altri componenti della Commissione che oggi non sono qui.

Ringrazio i nostri ospiti e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta, sospesa alle 15.10, è ripresa alle 15.15.

Audizione di rappresentanti di Federcolf, Obiettivo Famiglia — Federcasalinghe.

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 di Federcolf e Obiettivo Famiglia — Federcasalinghe.

Nel ringraziare i nostri ospiti per la loro partecipazione, segnalo che sono presenti, per Federcolf, Emma Di Nicola, Silvia Ferretti e Antonia Paoluzzi e, per Obiettivo Famiglia, Federica Rossi Gasparrini, Bonaventurina Fringuelli, Giovanna Mercadante, Martina Reali e Giulia Cesaroni.

Segnalo che la Commissione ha a disposizione per l'audizione circa 45 minuti di tempo. Lascerei quindi spazio alle relazioni di ciascuno dei nostri auditi per

circa 15 minuti, per poi lasciare tempo per brevi quesiti dei componenti della Commissione.

Do la parola a Silvia Ferretti, rappresentante di Federcolf, per lo svolgimento della sua relazione.

SILVIA FERRETTI, *Rappresentante di Federcolf*. Grazie per l'invito. Noi, avendo letto il programma dell'indagine, abbiamo pensato di rivolgere l'attenzione a pochi punti, che riteniamo molto importanti.

Noi siamo il sindacato dei collaboratori familiari, firmatario del contratto nazionale. Il lavoro domestico, nell'ambito dei lavori subordinati, è un lavoro che ha alcune peculiarità negative. Nello specifico, ne abbiamo individuate quattro.

Ai lavoratori domestici non viene riconosciuta la malattia. Capite bene quanto questo possa essere un fattore discriminante. I lavoratori domestici non hanno il diritto al congedo parentale. Le donne hanno semplicemente diritto ai cinque mesi di astensione obbligatoria per maternità e a nulla di più, con tutto quello che ne consegue.

Per quanto concerne i contributi — entro nel merito dell'argomento all'ordine del giorno — un grave problema è che i contributi previdenziali sono calcolati non sulla retribuzione reale, ma su una retribuzione convenzionale, che, ovviamente, è molto al di sotto di quella reale. L'entrata a regime della pensione contributiva ha comportato che le pensioni dei lavoratori domestici siano di gran lunga inferiori a quelle degli altri lavoratori, che magari hanno la stessa retribuzione.

Il punto più importante su cui richiamare l'attenzione è che, nella stragrande maggioranza dei casi, per il lavoro domestico vengono versati contributi corrispondenti a 25 ore di lavoro, quando, invece, per un lavoratore fisso dovrebbero corrispondere a 54 ore. Ciò avviene perché, fino a pochi anni fa, ai fini pensionistici non cambiava nulla, mentre per il datore di lavoro era un grande vantaggio, anche perché si aggirava il problema delle 24 ore, dal momento che, dalla venticinquesima ora di lavoro in

poi, il datore di lavoro avrebbe pagato la metà dei contributi.

Fino a pochi anni fa, per il lavoratore non cambiava nulla, o quasi nulla. Oggi, col sistema contributivo, ovviamente questo è diventato un problema grosso. Unito al problema della retribuzione convenzionale, che ricordavo precedentemente, questo porta ad avere, dopo una vita di lavoro, anche laddove si raggiungano gli anni di contribuzione e l'età minima pensionabile, pensioni di non più di 500 euro, a prescindere da quanto si è guadagnato in tutta la carriera lavorativa. È un paradosso per chi ha lavorato tutta la vita, con un lavoro fisso, a 54 ore settimanali. Aggiungo che quello dei collaboratori familiari è un lavoro particolarmente difficile.

Noi, nella memoria che abbiamo consegnato, abbiamo definito tutto questo una discriminazione indiretta attuata in applicazione della legge italiana. Infatti, gli ultimi dati INPS riferiti al 2014 dicono che l'87 per cento dei collaboratori familiari sono donne. Questo ovviamente comporta uno svantaggio per un lavoro che è prettamente femminile, aumentando la disuguaglianza tra lavoratori uomini e donne.

PRESIDENTE. Do la parola a Federica Rossi Gasparrini, presidente di Obiettivo Famiglia — Federcasalinghe.

FEDERICA ROSSI GASPARRINI, *Presidente di Obiettivo Famiglia — Federcasalinghe*. Sul tema generale dell'«Opzione donna» ci troviamo d'accordo. Pensiamo sia giusto che le donne abbiano la libertà di scegliere eventualmente un'uscita anticipata, anche se questa può comportare una piccola — noi diciamo che deve essere molto piccola — riduzione dell'assegno mensile.

Oggi io vorrei parlare di una discriminazione pesantissima e indecente che le donne casalinghe (otto milioni in Italia) subiscono, purtroppo anche per colpa del Parlamento.

Il Parlamento ha trasformato in norma di legge un regio decreto. Qualche settimana prima, una sentenza della Corte costituzionale aveva dichiarato incostitu-

zionale la forma pensionistica precedente, perché non era previsto un adeguamento economico al costo della vita e una rivalutazione dei trattamenti.

Purtroppo, la nuova norma, recata dal decreto legislativo n. 565 del 1996, non di secoli fa, ma del 1996 (certamente qualche anno è passato), non prevede neppure oggi l'adeguamento al costo della vita.

Io non vorrei raccontare ai parlamentari quanto è grave questa situazione. Quanto potrete leggere nella memoria che abbiamo consegnato è tratto dalla relazione INPS di qualche settimana fa. Una casalinga iscritta che ha pagato — il fondo è volontario, ma è pienamente contributivo — senza apporto di denaro pubblico, prende 20 euro al mese a titolo di assegno sociale sostitutivo dell'invalidità civile. Di pensione prende 70 euro al mese. Sono soldi che non vengono da altre fonti se non dalle tasche della signora, che, ingannandosi e affidandosi a un ente pubblico come l'INPS, si è iscritta al fondo casalinghe.

Certamente, la situazione è modificabile. Peraltro, noi speravamo che nel disegno di legge di stabilità sarebbero stati previste alcune piccole modifiche che sono state studiate dall'INPS e deliberate più volte dal comitato amministratore del fondo casalinghe, ma che, purtroppo, non sono arrivate sul vostro tavolo e neppure su quello del Governo.

Le donne dicono che si rivolgeranno di nuovo alla Corte costituzionale contro il Parlamento. Mi piacerebbe che, invece, il Parlamento entrasse nel merito.

Devo dire che noi abbiamo tentato più volte di intervenire su questa situazione. Da parlamentari — vedo colleghi che lo erano anche in passato — avevamo tentato anni fa, però la situazione è statica: su queste donne c'è il silenzio.

Aggiungo una cosa piccola: il fondo pensione qualche anno fa aveva 1 miliardo di euro di dotazione, perché, non liquidando ancora le pensioni, l'attivo è andato aumentando; anche se ogni anno l'INPS utilizza, sulla base del sistema a ripartizione, da 30 a 40 milioni di euro per pagare le altre pensioni, il fondo attual-

mente ha un attivo di 328 milioni. Con un attivo di 328 milioni, si pagano indennità di 20 euro al mese, voi permettete che si paghino 20 euro al mese, perché la legge è sbagliata e va adeguata alle norme attuali.

Ci vuole poco, non ci vogliono soldi, si può fare adesso nel corso dell'esame della legge di stabilità, è tutto pronto, INPS ha studiato anche il progetto normativo e quindi si potrebbe modificare la disciplina di questo fondo che, purtroppo, non è armonizzato.

BONAVENTURINA FRINGUELLI, *rappresentante di Obiettivo famiglia — Feder-casalinghe*. Se posso, volevo dire che la categoria, qualche anno fa, vista la difficoltà di procedere con l'INPS, ha avviato un proprio fondo complementare, il Fondo famiglia, realizzato con molte difficoltà, perché la categoria indubbiamente è debole e sappiamo per esperienza che le categorie deboli sono anche le più attaccabili.

Noi abbiamo lavorato qualche anno con persone di rilievo, che credevano in questo fondo, le donne hanno aderito, probabilmente in misura non massiccia, ma si tratta di una categoria che non ha mezzi propri, perché la casalinga deve chiedere al marito la quota per finanziare la pensione. Ma la COVIP qualche anno fa ne ha evidenziato le criticità (indubbiamente qualche problema c'era) e ha aggredito il nostro fondo che è stato chiuso in poche ore.

Questo per dirvi che la categoria, anche quando decide di rendersi autosufficiente con i propri mezzi, incontra molte difficoltà, quindi credo che, a questo punto, il vostro aiuto sia quasi doveroso.

GIOVANNA MERCADANTE, *rappresentante di Obiettivo famiglia — Feder-casalinghe*. Sono qui per rappresentare le casalinghe del sud. Il problema del fondo pensione è veramente molto sentito, perché, relazionandomi con molte di loro, ho potuto constatare come la loro preoccupazione maggiore sia quella della pensione di vecchiaia, perché molte sono separate o

divorziate e, dopo una vita dedicata alla famiglia, che è l'ossatura di tutta la nostra società, si trovano a dover affrontare il momento più critico della vita in una situazione angosciosa, chiedendosi come potranno sopravvivere, non avendo diritto alla reversibilità.

Appare quindi necessario che il Parlamento e lo Stato affrontino il problema del fondo pensione per le casalinghe.

PRESIDENTE. Grazie. Nell'autorizzare la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna dei documenti depositati (*vedi allegato 2*), lascio ora la parola ai colleghi che desiderino intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

MARIALUISA GNECCHI. Noi vi ringraziamo per essere venute alla nostra audizione, abbiamo molto chiaro tutto quello che riguarda la contribuzione domestica e, nella nostra proposta di legge relativa alla cosiddetta «settimana salvaguardia», sono comprese anche le collaboratrici domestiche, che attualmente vengono escluse perché, anche se prima hanno fatto altri lavori, sono state licenziate, messe in mobilità, e, siccome il lavoro domestico viene considerato come lavoro a tempo indeterminato, non hanno accesso alle salvaguardie.

Purtroppo, nel disegno di legge di stabilità questa nostra proposta non è stata recepita, ovviamente ci riproveremo, abbiamo chiaro il problema, così come abbiamo chiare tutte le difficoltà rispetto agli altri benefici dei quali le collaboratrici domestiche non godono. Tengo a ricordare che è grazie a Livia Turco che è stata introdotta per tale categoria l'indennità di maternità, cioè l'integrazione tra l'indennità pagata dall'INPS e l'assegno di maternità pagato dallo Stato e dal comune, quindi conosciamo bene questa situazione. Ci dispiace che non si sia riusciti ad andare avanti ma speriamo di poterci andare.

Devo anche dire però che è stata una «conquista» la possibilità dell'assicurazione aggiuntiva per la malattia. Non lo sa

nessuno, perché continuo a dirlo ma, purtroppo, non lo sa nessuno, quindi bisogna insistere e spero che, anche grazie al fatto che abbiamo fatto l'audizione, che sarà pubblicata negli atti della Camera, e che continueremo a sottolinearlo, si riesca a diffondere la conoscenza.

Per quanto riguarda le casalinghe e un po' meno i casalinghi (anche il Censis evidenzia meno ore, quindi diciamo sempre che, forse, se il lavoro domestico fosse stato un lavoro maschile, ci sarebbe stata una considerazione maggiore), c'è un problema enorme sia sugli infortuni domestici...

FEDERICA ROSSI GASPARRINI, Presidente di Obiettivo Famiglia – Federcasalinghe. Abbiamo fatto un accordo con le assicurazioni private.

MARIALUISA GNECCHI. Tutta la problematica che interessa l'INAIL e ovviamente tutto il discorso legato alla mutualità delle casalinghe, costituiscono un capitolo enorme e, faticosamente, stiamo anche cercando di individuare le contribuzioni silenziose, perché siamo convinti che esse costituiscano una caratteristica tipicamente femminile, per i vari motivi già tante volte citati.

Forse tra contribuzione silente e altre fonti si potrebbe anche sperare di trovare delle risorse per riconoscere miglioramenti. Certo bisognerebbe poter contare almeno sulla collaborazione reale dell'INPS e devo dire che anche noi, come Commissione, ci lamentiamo molto, perché ci proviamo ma non è facile.

Crediamo che anche questa indagine conoscitiva, come emergerà dal documento finale, che rimane agli atti della Camera, sia un tentativo per conseguire miglioramenti legislativi. Ovviamente noi non siamo in grado, in questo momento, di promettere nulla, però vorremmo riuscire a migliorare la situazione e far capire che, tra queste categorie di impegni, c'è una differenza anche tra sud e nord.

Non è facile riuscire a risolvere tutti i problemi, però tengo a dirvi che siamo partiti con questo lavoro e speriamo che si possa arrivare da qualche parte.

FEDERICA ROSSI GASPARRINI, *Presidente di Obiettivo Famiglia/Federcasalinghe*. Se posso fare una dichiarazione, devo ringraziare l'onorevole Gnechi perché, quando le abbiamo scritto chiedendo aiuto, l'onorevole si è subito attivata, ma devo dire alla Commissione che, dopo tanti anni di sconfitte, le associazioni, pur in considerazione dell'assicurazione INAIL, hanno deliberato di non aspettare più e hanno fatto un accordo con le assicurazioni private per l'invalidità temporanea per le casalinghe. A questo siamo state ridotte come associazione.

Per quanto riguarda la pensione dell'INPS però, chiediamo solo l'introduzione di una norma che non ha costi, non chiediamo niente e, mentre, con riferimento all'indennità liquidata dall'INAIL si poteva dire che c'era un costo perché non era previsto il versamento dei contributi, per cui abbiamo fatto da sole e non vogliamo più niente, per la pensione dell'INPS basterebbe questa piccola modifica.

Conosco il tema della contribuzione silente, onorevole, tanto che era stato fatto un tavolo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ma, quando è venuta fuori la parola «totalizzazione», il tavolo si è chiuso per lo spavento di dovere utilizzare i contributi silenti. In questo momento non li vogliamo, il problema c'è ma sappiamo come risolverlo da sole.

Quello che chiediamo è la dignità di dare non 20 euro al mese per l'invalidità e 70 euro di pensione, e siete voi parlamentari che tenete bloccata una norma, che era nata, purtroppo, inadeguata. I soldi ci sono, l'INPS ha scritto le norme, onorevole, però io la devo ringraziare perché sul problema dell'assicurazione INAIL avevamo trovato la sua collaborazione, grazie.

SILVIA FERRETTI, *rappresentante di Federcolf*. Una piccola precisazione rispetto al discorso della Cassa colf, perché è stato toccato un argomento a noi molto caro. È vero, la Cassa colf non è conosciuta, il nostro obiettivo primario è quello di farla conoscere alla nostra utenza, ovviamente ai lavoratori, ma il problema è

che il pagamento di questa quota, veramente esigua, spetta ai datori di lavoro che non sono informati.

L'INPS si ostina infatti a non prevedere nei bollettini un piccolo riquadro F2, per cui, una volta messa in regola una persona, deve essere il datore a chiedere all'INPS di inviare i bollettini che prevedano la possibilità di pagare il contributo alla Cassa colf, ma quanti datori di lavoro possono saperlo?

Sarebbe importante per noi un intervento del genere da parte dell'INPS, perché quando i datori di lavoro lo vengono a sapere non risulta più un problema. Grazie.

PRESIDENTE. Vi ringrazio, abbiamo terminato gli interventi. Mi ritrovo in quanto affermato dalla collega Gnechi, nel senso che, in questo caso, avete trovato una Commissione che ha ascoltato volentieri le vostre considerazioni. C'è un problema etico, perché 70 euro di pensione effettivamente gridano vendetta, per utilizzare un termine appropriato.

Voi sapete che il disegno di legge di stabilità 2016, che tratta molti argomenti che rientrano nella competenza della nostra Commissione, è stato approvato dal Senato in prima lettura, ma sembra che i senatori, a causa delle tempistiche di esame piuttosto rapide, non siano riusciti a cambiarlo come volevano e dovevano, e noi abbiamo adesso la palla entro questa metà del campo.

Non so se con la legge di stabilità si riuscirà a fare qualcosa rispetto al tema che voi ci avete sottoposto. Noi andiamo avanti con il ciclo di audizioni, prima abbiamo ascoltato i sindacati e voi siete i veri rappresentanti di questa categoria di lavoratori (casalinghe, colf), quindi non possiamo far altro che ringraziare per questa audizione, sicuramente dai risvolti più politici che tecnici (questa è una cosa che apprezzo), prendere nota, valutare i documenti che avete lasciato agli atti.

Non possiamo in questo momento fare delle proposte o delle promesse circa interventi che potrebbero essere discussi già nel corso dell'esame del disegno di legge di

stabilità. Giustamente si diceva che noi parlamentari abbiamo la responsabilità di questo, sulla carta noi siamo perfettamente d'accordo, perché è il Parlamento che fa le leggi in Italia, non il Governo né l'INPS, ma spesso negli ultimi tempi queste tre competenze si sono accavallate.

La Commissione al termine dell'indagine conoscitiva approverà un documento finale, che sarà fruibile da tutti coloro che sono venuti a esporre le loro posizioni. Nel frattempo, se oltre alla documentazione che ci avete lasciato, vorrete inviarci delle proposte, sapete che questa Commissione

vaglierà ogni singola parola che ci direte.

Nel ringraziare ancora le nostre ospiti, dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 15.40.

*IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE*

DOTT. RENZO DICKMANN

*Licenziato per la stampa
il 6 maggio 2016.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

PAGINA BIANCA

ALLEGATO 1

**DOCUMENTI DEPOSITATI DAI RAPPRESENTANTI
DI CGIL, CISL, UIL E UGL**

PAGINA BIANCA



**Audizione della CGIL alla
Commissione Lavoro della Camera su "Indagine conoscitiva
in termini di genere della normativa previdenziale e sulle
disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra
uomini e donne."**

Roma 23 novembre 2015

I dati Istat e INPS sulle pensioni ci dicono che le donne sono titolari di pensioni "povere". Le pensioni lo sappiamo sono lo specchio della vita lavorativa delle persone.

Le donne svolgono lavori discontinui, saltuari, precari, stagionali, part-time con retribuzioni basse. È necessario dire che il part-time è in forte aumento e che troppo spesso è involontario. Anche nella felice ipotesi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato le donne, a parità di mansioni con gli uomini, guadagnano comunque almeno il 30% in meno dei loro colleghi maschi.

Non c'è parità salariale, così come non c'è una complessiva politica di genere che veda la questione femminile nella sua interezza: lavoro, retribuzioni, servizi sociali, tutela adeguata della maternità e paternità, tutela di genitori di disabili, norme che realmente permettano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sempre dai dati Istat emerge che le donne in caso di maternità sono molto spesso costrette a dimettersi a seguito della carenza dei servizi per l'infanzia e che se si rioccupano lo fanno nel 60% dei casi solo dopo ben 5 anni di inattività. Dalla "relazione annuale sulle convalde delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" del Ministero del Lavoro, riferita all'anno 2014, si evince "un aumento delle dimissioni e risoluzioni consensuali di 26.333 lavoratrici e lavoratori (+11,27% rispetto alle 23.666 del 2013. Ma il dato riguarda per la quasi totalità le donne (85%): sono ben 22480 le dimissioni delle mamme, +5,62% rispetto alle 21.282 del 2013. Molte donne sono, poi, costrette a dimettersi per dedicarsi alla cura dei propri genitori anziani o di coniugi o figli disabili. Ma nel nostro Paese non c'è ancora alcun riconoscimento del lavoro di cura che, nella quasi totale carenza dei servizi sociali, viene svolto esclusivamente dalle donne.

Altri dati che debbono farci profondamente riflettere perché sono molto significativi sono poi quelli relativi agli infortuni ed alle malattie professionali.

Rispetto al numero complessivo degli infortuni – in occasione di lavoro e in itinere- per ciascun genere (206.528 per le donne e 399.0.069 per gli uomini), la quota degli infortuni in itinere per le donne (36.995) è decisamente più elevata di quella degli uomini (32.383): 17,9% contro l'8,1%, arrivando per quelli mortali addirittura al 49,3% per le donne (per le donne, quindi, un decesso su due è avvenuto in itinere) contro il 22,5%.

Secondo l'INAIL, che ha fornito questi dati aggiornati a marzo 2015, ciò dipende dal fatto che le donne sono principalmente occupate nel ramo dei Servizi, in attività, normalmente meno pericolose di quelle industriali ma comunque soggette al rischio che si corre negli spostamenti casa – luoghi di lavoro (anche molto frequenti e ripetuti in attività come personale domestico, sanità e servizi sociali).

Sono state quasi 15.000 le domande di malattie professionali presentate dalle lavoratrici nel 2013. A differenza degli infortuni che sono numericamente diminuiti nel 2013, le malattie professionali sono aumentate facendo registrare un nuovo record: si passa dalle 46.190 del 2012 alle 51.426 del denunce del 2013 (+ 11,3%). Le denunce provenienti dalle lavoratrici sono aumentate in 5 anni di ben il 55% (per gli uomini l'aumento è stato del 44%) passando dalle 9.635 del 2009 alle 14.945 del 2013 (8% in più rispetto alle 13.795 denunce del 2012).

Tornando al tema pensioni, però, è necessario dire subito che la manovra Monti Fornero ha inferto un colpo durissimo al nostro sistema previdenziale, ha cancellato i diritti delle persone, ha creato un clima di sfiducia e di incertezza sul futuro, ha rotto il patto sociale che era stato sottoscritto tra i lavoratori e lo Stato e si è accanita in modo particolare contro le donne, in perfetta sintonia con quanto era già stato fatto dal precedente Governo Berlusconi.

La manovra, che ha sostanzialmente ridisegnato il nostro sistema previdenziale, mostra evidenti elementi di rigidità, è profondamente iniqua e soprattutto è socialmente insostenibile.

Età pensionabile delle donne: breve storia di un accanimento infinito.

L'accanimento nei confronti delle donne è partito con la sentenza della Corte di Giustizia europea del 13 novembre 2008, che ha condannato l'Italia per essere venuta meno agli obblighi sanciti dall'articolo 141 CE (parità di retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile) "mantenendo in vigore una normativa in forza della quale i dipendenti pubblici hanno diritto a percepire la pensione di vecchiaia ad età diverse a seconda che siano uomini o donne".

Ciò che rilevammo all'epoca fu la sconcertante ed impressionante incapacità del Governo italiano a sostenere la validità delle sue ragioni.

A parte i colpevoli ritardi del Governo nel rispondere alle varie lettere pervenute dalla Commissione europea, ciò che ci colpì profondamente nella (assenza) di difesa fatta dall'Italia fu che non venne mai citato l'articolo 4 della legge 903 del 1977 (meglio nota come legge di parità di trattamento tra uomo e donna) che permette alle lavoratrici, se vogliono, di continuare a lavorare fino alla stessa età pensionabile prevista per gli uomini. Andare in pensione a 60 anni, quindi, non era un obbligo ma soltanto un'opportunità in più per le donne, che se volevano potevano "scegliere" di continuare a lavorare.

C'è da dire, inoltre, che con la riforma previdenziale del 1995 era stata introdotta in Italia la possibilità del pensionamento flessibile con età 57 – 65 anni, uguali per uomini e donne. Tale sistema è stato stravolto dalla legge 243 del 2004 che ha introdotto anche nel sistema contributivo l'età pensionabile fissa: 60 anni per le donne, 65 per gli uomini.

La CGIL ha sempre sostenuto con forza la necessità di ripristinare la flessibilità

dell'età pensionabile: prima di tutto perché un sistema contributivo senza flessibilità non ha un senso e, poi, perché la flessibilità in uscita è l'unico strumento valido per coniugare una reale parità di trattamento tra uomo e donna con l'esercizio delle opportunità individuali e della libera scelta oltre ad essere anche l'unico strumento che permette un vero innalzamento delle età medie di pensionamento.

Altra questione che rilevammo all'epoca fu che di innalzamento dell'età pensionabile delle donne se ne parla sempre quando c'è bisogno di fare cassa. Anche in questo caso è stato così visto, che le risorse risparmiate con l'aumento dell'età pensionabile delle donne dipendenti del settore pubblico sono state completamente azzerate ed utilizzate per il risanamento del debito pubblico.

Il Governo Berlusconi è intervenuto pesantemente nei confronti delle donne con la legge 122 del 2010 e con le leggi 111 e 148 del 2011.

Con la legge 122 del 2010 è stato previsto il repentino aumento dell'età pensionabile a 65 anni per le donne dipendenti del Pubblico Impiego, a decorrere dal 1° gennaio 2012.

Fu la legge 122 a prevedere per la prima volta l'incremento automatico dell'età pensionabile alla speranza di vita. Tale incremento da applicarsi dal 1 gennaio 2015 avrebbe dovuto applicarsi anche alle dipendenti pubbliche per le quali l'età era già stata innalzata di botto a 65 anni.

E' stata sempre la legge 122 a prevedere le finestre mobili o a scorrimento: un anno per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti, 18 mesi per le lavoratrici ed i lavoratori autonomi. Quindi le lavoratrici del settore pubblico sarebbero andate di fatto in pensione di vecchiaia a 66 anni.

Per impedire alle donne dipendenti del Pubblico Impiego di andare in pensione prima, scegliendo di dimettersi volontariamente e di trasferire la propria posizione assicurativa all'INPS, il Governo Berlusconi decise, a decorrere dal 1° luglio 2010, di rendere onerosa per tutti (lavoratrici e lavoratori) la ricongiunzione effettuata ai sensi dell'art.1 della legge 29 del 1979 fino ad allora gratuita.

Con la medesima legge, inoltre, furono abrogati, a decorrere dal 31 luglio 2011, tutti gli articoli di legge che prevedevano il trasferimento della contribuzione all'INPS gratuitamente: a cominciare dalla storica legge 322 del 1958 (costituzione della posizione assicurativa all'INPS), operando così una vera e propria devastazione del nostro sistema previdenziale pubblico obbligatorio.

Le modifiche introdotte con la legge di stabilità del 2013 hanno risolto solo alcuni problemi (ad esempio possibilità di cumulo gratuito della contribuzione per il diritto alla pensione di vecchiaia sempre che non si maturi il diritto

autonomo a pensione in una gestione) ma non hanno ripristinato la situazione precedente.

Con il decreto legge 98, convertito nella legge 111 del 2011, è stato previsto l'aumento dell'età pensionabile per le lavoratrici dipendenti del settore privato e per le lavoratrici autonome. L'aumento dell'età pensionabile per le lavoratrici decorreva dal 2020. La legge 111 ha anticipato al 2013 l'incremento dell'età pensionabile legato alla speranza di vita.

Sempre con questa legge è stato previsto il definanziamento totale del fondo strategico in cui erano confluiti i risparmi derivanti dall'aumento dell'età pensionabile delle donne dipendenti del pubblico impiego, dimostrando ancora una volta che i provvedimenti presi contro le donne servono sempre e soltanto a fare cassa.

La legge ha previsto anche la riduzione delle pensioni ai superstiti. Anche in questo caso si tratta di una misura che colpisce in modo particolare le donne. La norma prevede la riduzione dell'aliquota percentuale della pensione ai superstiti del 10% in ragione di ogni anno di matrimonio mancante rispetto al numero di 10, quando si verificano le seguenti condizioni:

- a) matrimonio contratto dopo il 70esimo anno di età,
- b) differenza di età fra i coniugi superiore a venti anni.

Non si dà luogo alla riduzione solo nel caso vi siano figli minori, studenti, inabili.

Con il decreto legge 138, convertito nella legge 148 del 14 settembre 2011, il governo Berlusconi è intervenuto di nuovo sull'età pensionabile delle donne del settore privato (lavoratrici dipendenti, autonome e parasubordinate) anticipando l'aumento dell'età pensionabile al 2014. Con la legge 148, inoltre, è stata estesa la finestra mobile per la decorrenza della pensione anche al settore della scuola che prima ne era escluso. Inutile dire che anche queste misure sono servite soltanto a fare cassa.

La CGIL è sempre stata contraria all'aumento delle età pensionabile delle donne. La parità non comincia dalle pensioni: in Italia la percentuale delle donne occupate è pari al 46% contro una media europea del 60%, i bimbi nei nidi sono pari al 18%, i salari rosa sono inferiori del 30% a parità di mansioni con gli uomini, sono 3 milioni e mezzo le donne inattive perché costrette a svolgere i lavori di cura.

Ma di quale parità parliamo? Le donne se vogliono possono continuare a lavorare fino alla stessa età pensionabile prevista per gli uomini. L'età reale di pensionamento delle donne è già oggi più alta di quella degli uomini. Non è un caso che le lavoratrici siano quasi esclusivamente titolari di pensione di vecchiaia: ciò è dovuto al ritardato accesso al mercato del lavoro, ai lavori saltuari, precari, stagionali, al part-time, alla frammentazione della vita lavorativa che spesso è piena di buchi contributivi per dedicarsi alla cura dei

figli e dei genitori, ai licenziamenti in bianco per maternità ecc.

La CGIL rivendica da sempre il diritto al lavoro per tutti, anche per le sessantenni contro i processi di espulsione, rivendica la flessibilità e la volontarietà in uscita, rivendica i servizi: in presenza di tutti questi fattori, infatti, non ci sarebbe stato bisogno di alzare l'età pensionabile perché di sicuro le donne da sole avrebbero scelto di restare al lavoro più a lungo.

E arriviamo allo scempio della manovra Monti Fornero. Una "riforma" fatta in 21 giorni, senza alcun confronto con le parti sociali, varata a colpi di fiducia in Parlamento. Una "riforma" iniqua senza alcuna gradualità, fatta solo per reperire risorse per ridurre il debito pubblico. Una "riforma" che ancora una volta lede profondamente i diritti dei giovani, delle donne, dei lavoratori e dei pensionati.

Il repentino e continuo innalzamento dell'età pensionabile legato anche all'incremento della speranza di vita non permette a nessuno di anticipare la data di ritiro, mentre per quanto riguarda la pensione di vecchiaia soprattutto le donne vanno continuamente alla rincorsa dei requisiti perduti, che drammaticamente raggiungeranno in alcuni casi dopo 4 anni, in altri dopo 6 o 7 anni, ed in altri casi ancora anche dopo 10 anni.

Dal 1° gennaio 2012 per il pensionamento delle donne del settore privato si stabilisce una soglia che va dai 62 ai 70 anni. Tale soglia crescerà progressivamente fino ad equiparare la soglia di pensionamento degli uomini a 66 anni nel 2018. Ciò produce una rincorsa continua. Si può fare il caso di una lavoratrice del settore privato che compie 60 anni di età nel maggio 2013 e che ha 33 anni di contributi. In base alla previgente normativa tale lavoratrice avrebbe ottenuto la pensione di vecchiaia con decorrenza 1 settembre 2014 (finestra di un anno e tre mesi di aspettativa di vita), con quanto previsto dalla nuove norme potrà andare in pensione di vecchiaia solo con decorrenza 1 maggio 2020 con 66 anni e 11 mesi.

Il provvedimento innalza bruscamente l'età pensionabile delle lavoratrici dipendenti e crea disparità di trattamento tra le lavoratrici anche a seconda del loro mese di nascita. La lavoratrice dipendente nata a dicembre 1951 è andata in pensione dal 1° gennaio 2013, mentre quella nata a gennaio 1952 potrà andare in pensione solo dal 1° novembre 2015.

Le donne più fortunate (si fa per dire!) sembrano essere quelle della classe 1952, nate, però, entro il mese di marzo, che potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2015 con 63 anni e 9 mesi, addirittura prima (si fa sempre per dire!) dell'eccezione prevista dalla Fornero proprio per le donne del 1952 che nel 2012 maturano, oltre ai 60 anni di età, anche 20 anni di contribuzione. Queste ultime, infatti, potranno andarci a 64 anni, anche se l'INPS nella sua circolare applicativa, (dietro apposito suggerimento del Ministero del lavoro, da noi ovviamente contestato), ha detto che anche in questa fattispecie speciale

si applica l'aumento dell'età relativo alla speranza di vita. Restano poi le nate da aprile a dicembre 1952 che non raggiungono il requisito di 20 anni di contribuzione nel 2012, per loro il diritto a pensione si allontana paurosamente: potranno andare in pensione, infatti, solo nel 2018, se sono nate nel mese di aprile e nel 2019 se sono nate da maggio a dicembre.

Il provvedimento innalza bruscamente l'età pensionabile anche delle lavoratrici autonome e parasubordinate. Infatti, fermo restando la maturazione del requisito contributivo, una lavoratrice autonoma nata nel mese di dicembre 1951 è andata in pensione dal 1° luglio 2013; mentre quella nata nel gennaio 1952 potrà andare in pensione solo dal 1° settembre 2018.

Per quanto riguarda le donne dipendenti del pubblico impiego la manovra Fornero non cambia sostanzialmente nulla rispetto alla precedente normativa che, dal 1° gennaio 2012, prevedeva per loro un salto immediato di 4 anni, passando da 61 anni di età a 65 anni, ai quali si doveva aggiungere la finestra mobile di un anno. Ora per raggiungere i requisiti per il diritto a pensione devono raggiungere i 66 anni e tre mesi di età. Dal 2016 saranno 66 anni e 7 mesi.

Pensione di vecchiaia e pensione anticipata

Il diritto alla pensione di vecchiaia si consegue, dal 1 gennaio 2012, in base ai seguenti requisiti: raggiungimento di un'età minima prevista ed in continuo aumento a causa dell'incremento automatico dovuto all'aumento della speranza di vita e 20 anni di contribuzione.

Per coloro che hanno cominciato a versare contributi successivamente al 1 gennaio 1996, è previsto un ulteriore requisito: il raggiungimento di un importo di pensione pari ad almeno 1,5 volte l'assegno sociale.

E' da rilevare che questa norma ha peggiorato la precedente normativa prevista per coloro che stavano interamente nel sistema contributivo (5 anni di effettivo lavoro per il diritto a pensione, con un importo di pensione pari a 1,2 volte l'assegno sociale) ed ha **penalizzato fortemente proprio i giovani, i lavoratori precari e le donne, che non raggiungendo il nuovo importo di pensione richiesto saranno costretti a lavorare fino a 70 anni e 3 mesi (nel 2016 saranno 70 anni e 6 mesi a causa dell'aumento relativo alla speranza di vita), dal momento che la pensione verrà corrisposta solo a tale età con 5 anni di contribuzione effettiva e senza alcun riferimento all'importo del trattamento.**

Il diritto alla pensione anticipata si raggiunge oggi con 42 anni e 6 mesi per gli uomini e 41 anni e sei mesi per le donne.

Tale requisito nel 2016 a causa dell'incremento dell'anzianità contributiva dovuto all'aumento della speranza di vita sarà pari a 42 anni e 10 mesi per gli

uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne.

Come CGIL riteniamo che anche per la pensione anticipata debba essere eliminato il rigido automatismo di aumento legato alla speranza di vita.

Inoltre, riteniamo che, per evitare una possibile condanna dell'Italia rispetto all'infrazione europea sulla diversità dei requisiti previsti per il diritto alla pensione anticipata tra uomini e donne, sia necessario uniformare i requisiti richiesti abbassando quelli degli uomini.

L'ipotesi che ci sembra più giusta è che tutti possano andare in pensione anticipata dopo aver maturato 41 anni di contribuzione. Il diritto a pensione si matura indipendentemente dall'età anagrafica e senza alcuna penalizzazione.

La legge di stabilità 2015 ha eliminato le penalizzazioni, previste per chi matura i requisiti prima del 62esimo anno di età, per coloro che raggiungono i requisiti richiesti per la pensione anticipata dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017. A nostro avviso, le penalizzazioni devono, invece, essere completamente eliminate anche per il periodo successivo.

Interpretazioni restrittive dell'INPS e dei Ministeri Vigilanti.

Alla devastazione legislativa operata dalla legge Monti Fornero si è aggiunto poi il massacro operato dalla circolare INPS n.35 del 2012, che ha dato interpretazioni aberranti, con un particolare accanimento proprio nei confronti delle donne.

E' necessario anche dire che sono stati i ministeri vigilanti che hanno imposto all'INPS le predette interpretazioni e lo hanno fatto sempre per ragioni di cassa.

Inutile dire ancora una volta come sia necessario che l'INPS recuperi la propria autonomia. E' da tempo ormai che l'istituto è in sostanza commissariato dai Ministeri vigilanti con grave danno per tutti i cittadini, i lavoratori ed i pensionati: i tempi di emanazione delle circolari si sono allungati a dismisura e le interpretazioni non seguono più il testo legislativo approvato dal Parlamento ma vengono invece elaborate in base ai conti fatti dalla Ragioneria.

La circolare INPS è oltremodo negativa per le donne sulle seguenti questioni: eccezione prevista per il diritto alla pensione di vecchiaia per le donne del 1952, opzione per la pensione di anzianità con il sistema contributivo, applicazione degli aumenti relativi alla speranza di vita e degli aumenti previsti per l'età pensionabile alle lavoratrici salvaguardate.

Eccezione prevista per le donne nate nel 1952.

Per le donne nate nel 1952 la legge 214 del 2011 ha previsto un'eccezione

rispetto all'aumento dell'età pensionabile sempre che le lavoratrici maturino nel corso del 2012 i requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia (20 anni di contribuzione). Se ciò si verifica potranno andare in pensione a 64 anni, più incremento legato alla speranza di vita. Già questa è un'interpretazione restrittiva data dall'INPS.

Inoltre, l'INPS sostiene che la norma di carattere eccezionale si applica solo alle lavoratrici dipendenti da privati che erano al lavoro alla data del 28 dicembre 2011 (data di entrata in vigore della legge), escludendo quindi dall'applicazione della norma stessa proprio le lavoratrici più fragili, quelle disoccupate, in mobilità o in prosecuzione volontaria prima di tale data. È del tutto evidente che non possiamo condividere una simile interpretazione che ci pare costituisca un vero e proprio accanimento contro i soggetti più deboli.

L'eccezione, inoltre, si applica solo alle dipendenti del settore privato, quindi non si applica alle lavoratrici del pubblico impiego e alle lavoratrici autonome, creando evidenti disparità di trattamento.

Opzione per la pensione di anzianità con il sistema contributivo.

La norma sperimentale prevedeva fino al 31 dicembre 2015 la possibilità per le lavoratrici dipendenti di andare in pensione di anzianità con 57 anni di età e 35 anni di contributi (58 anni di età e 35 di contributi per le lavoratrici autonome) con il calcolo della pensione interamente contributivo.

La "scelta" dovuta spesso a motivi familiari comportava e comporta pesanti penalizzazioni sull'importo della pensione da percepire (riduzione pari al 30-40%).

Su precisa indicazione dei Ministeri vigilanti l'opzione fino ad ora era possibile solo se la lavoratrice raggiungeva entro il 31 dicembre 2015 sia i requisiti per il diritto a pensione, con l'incremento dell'età relativo alla speranza di vita, sia l'apertura della finestra per la decorrenza della pensione.

Il disegno di legge di stabilità 2016 prevede che l'opzione donna sia possibile se si raggiungono i requisiti per il diritto entro il 31 dicembre 2015, ma prevede anche che si applichi l'aumento relativo alla speranza di vita e la finestra mobile. Facciamo rilevare che l'applicazione dell'aumento di tre mesi di età per la speranza di vita crea situazioni di disparità di trattamento tra le lavoratrici a seconda del loro mese di nascita, negando la possibilità di opzione a tutte coloro che compiranno i 57 anni o 58 anni nel mese di ottobre. La norma relativa all'incremento dell'età deve essere cancellata.

Lavoratrici salvaguardate.

Per le lavoratrici derogate dall'applicazione dei nuovi requisiti per il diritto a pensione previsti dalla legge 214/2011, a parte l'odissea delle varie

salvaguardie, l'INPS ha precisato che devono raggiungere i requisiti per il diritto a pensione, tenendo conto sia dell'aumento dell'età pensionabile previsto dalla legge 148/2011 sia dell'incremento dell'età legato all'aumento della speranza di vita.

Solo per le lavoratrici in mobilità alla data del 31 dicembre 2011 l'INPS ha precisato che tali aumenti non saranno presi in considerazione, mentre l'Istituto li applicherà a tutte coloro che sono andate in mobilità nel 2012 e negli anni successivi. E' da rilevare che gli aumenti in questione di fatto escludono molte lavoratrici dalla salvaguardia.

La CGIL ritiene che tali aumenti non dovrebbero essere applicati nei confronti di nessuna categoria di lavoratori e lavoratrici salvaguardati, così come ritiene che sia necessario risolvere definitivamente la questione "esodati" con il riconoscimento per tutti i soggetti interessati del diritto a pensione.

Nel disegno di legge di stabilità 2016 è prevista la settima salvaguardia: il provvedimento, purtroppo, non è definitivo. Si riferisce, infatti, a 26.300 lavoratori, mentre in base ai dati INPS sono 49.500 quelli ancora da salvaguardare.

Quello che ci preme sottolineare in questa sede, però, è l'accanimento che ancora volta viene fuori contro le donne, laddove si prevede che dalla salvaguardia dei lavoratori con contratto a tempo determinato siano esplicitamente esclusi i lavoratori agricoli e i lavoratori con qualifica di stagionali.

In base ai dati forniti dall'INPS nella sua audizione è stato detto che su 900.000 addetti all'agricoltura 781.000 sono donne, moltissime sono le donne anche tra i lavoratori stagionali (turismo, commercio ect): tale esclusione, a nostro avviso, non ha alcuna ragione di essere e se non verrà corretta sarà soltanto un'ulteriore pesante penalizzazione per le lavoratrici.

Proposte

Dalle cose fin qui dette è evidente che molti sono gli interventi necessari per eliminare le disparità di genere: la prima questione da affrontare comunque è sempre quella del lavoro e della parità salariale. Non è un caso che nella sua audizione l'Istat abbia ribadito che il part-time delle donne è notevolmente aumentato negli ultimi anni e che molte volte non è una "libera scelta" delle lavoratrici quella di lavorare a tempo parziale.

Altra questione fondamentale è quella relativa ai servizi totalmente carenti, che spesso costringono le donne a ritirarsi dal lavoro per curare i propri cari.

Altra questione di carattere anche culturale è quella di avere una normativa sulla maternità e paternità che faccia in modo che anche gli uomini possano (o debbano obbligatoriamente) dedicarsi alla cura dei propri figli.

Per quanto riguarda il sistema previdenziale è evidente, invece, che la manovra Monti Fornero deve essere profondamente modificata reintroducendo nel sistema gradualità, flessibilità e solidarietà.

Nell'audizione che abbiamo fatto il 9 settembre presso la Commissione Lavoro in merito alla proposta di legge C 857 sulla flessibilità dell'età pensionabile (Damiano -Baretta) e sulle proposte di legge abbinate abbiamo già espresso il nostro positivo apprezzamento sulle varie proposte presentate ed in discussione.

In estrema sintesi ribadiamo che per la CGIL è necessario riflettere a fondo sulla complessità del sistema e trovare le adeguate soluzioni per:

- ripristinare la flessibilità dell'età pensionabile, eliminando anche l'aumento automatico legato alla speranza di vita. Devono essere le lavoratrici ed i lavoratori a scegliere quando andare in pensione, senza ulteriori penalizzazioni rispetto a quelle già insite nel sistema di calcolo contributivo;
- prevedere che il diritto alla pensione anticipata sia raggiungibile con una contribuzione massima di 41 anni per tutti, uomini e donne, indipendentemente dall'età anagrafica e senza alcuna penalizzazione.
- modificare i coefficienti di trasformazione del montante contributivo sapendo che i "lavori non sono tutti uguali" e che gli attuali coefficienti sono calcolati su una attesa di vita media mentre studi epidemiologici dimostrano che le attese di vita sono diverse anche a seguito del lavoro che si fa;
- riconoscere la copertura figurativa per i periodi di cura;
- prevedere per le donne la possibilità di riscattare sia il periodo di laurea sia i periodi di congedo parentale non coperti da contribuzione previdenziale, abrogando la norma (articolo 14, comma 2, del decreto legislativo 503/1992) che ne impedisce la cumulabilità, contrariamente a ciò che avviene negli altri Paesi europei;
- ripristinare il cumulo gratuito dei contributi presso l'INPS evitando le ricongiunzioni onerose che hanno penalizzato soprattutto le donne che hanno una vita lavorativa frammentata in varie gestioni pensionistiche;
- garantire ai giovani, alle donne, ai lavoratori saltuari, precari, stagionali, parasubordinati il diritto ad una pensione adeguata. E' necessario che le lavoratrici ed i lavoratori recuperino fiducia nel sistema previdenziale pubblico. Oggi purtroppo molti lavoratori pensano che non matureranno mai il diritto a

pensione. E' necessario che tutti i lavoratori abbiano la certezza del loro diritto a pensione. Nel sistema contributivo non esiste più il diritto al trattamento minimo: è necessario studiare misure che garantiscano ai giovani e alle donne delle pensioni dignitose, così come prevede l'articolo 38 della nostra Costituzione.



Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

Audizione Commissione XI lavoro pubblico e privato della Camera

23 novembre 2015

Indagine conoscitiva donne e previdenza

Ringraziamo la Commissione per aver promosso questa interessante e articolata indagine su donne e previdenza e aver invitato la Cisl a dare il proprio contributo.

Non c'è dubbio che le donne siano state profondamente penalizzate dalle riforme pensionistiche degli ultimi anni e che, a fronte dell'inasprimento dei requisiti pensionistici, manchino del tutto meccanismi di carattere compensativo in grado di rafforzare in qualche modo i trattamenti pensionistici delle donne.

A nostro avviso, infatti, a fronte della progressiva elevazione dell'aspettativa di vita e della significativa differenza di genere a favore delle donne, non si può eludere il ragionamento di una progressiva equiparazione dei requisiti pensionistici tra uomini e donne, tuttavia, è di assoluta evidenza che tale innalzamento poteva e doveva avvenire in modo più graduale e diluito nel tempo e che sia stato profondamente sbagliato procedere in modo così accelerato.

Questa nostra valutazione critica non si rivolge solo all'aumento di oltre 6 anni entro il 2018 imposto dalla riforma previdenziale del dicembre 2011 alle lavoratrici del settore privato per l'accesso alla pensione di vecchiaia ma, evidentemente, anche all'ancora più repentino innalzamento dei requisiti delle lavoratrici del pubblico impiego avvenuto tra il 2011 e il 2012 per effetto della legge 122/2010.

Inoltre, l'eliminazione delle pensioni di anzianità, nelle quali già le donne risultavano sotto rappresentate nel confronto con gli uomini, e l'introduzione della pensione anticipata con un requisito contributivo più elevato per chi si trova nel metodo di calcolo misto, ha reso ancora più difficile l'accesso alla pensione per le donne.

Purtroppo è stata scelta la via più facile dell'equiparazione formale dei requisiti anagrafici mentre scelte politiche importanti che spingano per una equiparazione sostanziale dei trattamenti pensionistici tra uomini e donne ancora latitano.

Sono noti, e sono stati ampiamente illustrati in questa Commissione dall'Istat e dall'INPS, i differenziali economici delle prestazioni pensionistiche tra i generi che vedono gli importi delle pensioni delle donne significativamente più bassi di quelli degli uomini e sappiamo tutti che ciò dipende dalle retribuzioni mediamente più basse, in tutti i profili professionali e dai percorsi di carriera molto più frammentati e discontinui delle lavoratrici.

E' su questi aspetti quindi che a nostro avviso bisognerebbe principalmente intervenire.

Noi pensiamo che la tutela dei diritti previdenziali delle lavoratrici dovrebbe innanzi tutto esprimersi con il rafforzamento della copertura figurativa dei periodi di congedo di maternità, di



congedo parentale e dei periodi di cura e condividiamo in via generale i progetti di legge che, a vario titolo e con varie modalità – che meriterebbero approfondimenti analitici e specifici – prevedono l'estensione del riconoscimento anche a fini previdenziali dei periodi di assistenza dei familiari disabili gravi e la valorizzazione dei periodi di maternità presso tutte le gestioni previdenziali.

Tra l'altro, il rafforzamento della copertura previdenziale di questi periodi, che evidentemente rappresenterebbe un segnale politico importante per il riconoscimento sociale del ruolo silenzioso e prevalentemente in carico alle donne nella gestione del welfare informale su cui si regge buona parte del funzionamento del nostro paese, avrebbe anche il merito di non determinare astratte distinzioni di genere ma potrebbe promuovere la condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.

Il problema dell'adeguatezza degli assegni pensionistici è un tema che è necessario porre al centro dell'agenda politica, e riguarda, come sappiamo e come ha ben sottolineato la Commissione, in primo luogo le donne.

Per quanto concerne la previdenza pubblica non si può continuare a tacere il fatto che il sistema contributivo esclude il "salvagente" dell'integrazione al minimo e ciò penalizzerà soprattutto le lavoratrici.

Anche la soglia economica prevista per la pensione di vecchiaia contributiva dell'1,5 volte l'assegno sociale, per non parlare della soglia del 2,8 volte l'assegno sociale prevista per la pensione flessibile concessa a chi rientra integralmente nel sistema contributivo, penalizzerà le donne e il rischio che molte arrivino alla pensione a 70 anni con un assegno risibile è sicuramente reale.

Dubitiamo che possa considerarsi sufficiente il fatto che per qualche anno prima dei 70 anni, e questo ci pare già un paradosso, la donna potrebbe ottenere l'assegno sociale, quindi una prestazione squisitamente assistenziale a fronte del fatto di aver comunque versato vari anni di contributi.

Se poi si guarda alla previdenza complementare, tema che non ci pare citato nel programma di indagine della Commissione ma che come sindacato riteniamo importante, constatiamo che secondo l'ultima relazione annuale della COVIP gli iscritti alle forme di previdenza complementare sono per il 61,1% uomini quindi anche in questo ambito le donne scontano una carenza di copertura previdenziale. Questo risultato peraltro non stupisce poiché è uno dei risvolti della carenza di occupazione femminile che rimane uno dei grandi problemi del nostro paese e aumenta le disuguaglianze tra i generi.

Inoltre, se si riflette sui fondi pensione complementari nel pubblico impiego che, come è noto scontano una disciplina fiscale più penalizzante poiché non adeguata al decreto legislativo 252 del 2005, considerato che le lavoratrici nel pubblico impiego sono più numerose degli uomini, in via indiretta le donne vengono maggiormente penalizzate.



Tuttavia, poiché il secondo pilastro previdenziale dovrebbe contribuire a rafforzare il reddito pensionistico complessivo, il fatto che le donne iscritte ai fondi pensione lo siano in misura inferiore non può che preoccuparci.

Tornando alla previdenza pubblica è chiaro che ogni ostacolo al rafforzamento del patrimonio contributivo e previdenziale dei lavoratori in generale, e tanto più quando abbia speciali ricadute sulle donne, dovrebbe essere eliminato.

Condividiamo quindi l'opinione per cui dovrebbe essere superata l'incumulabilità tra riscatto del titolo di studio e della maternità al di fuori del rapporto di lavoro e dovrebbe essere ampliata la facoltà di cumulo della contribuzione superando gli ostacoli, spesso insormontabili, alla ricongiunzione onerosa senza penalizzare, però, in modo ingiustificato l'assegno pensionistico.

Rispetto ai dati specifici richiesti dalla Commissione su infortuni e malattie professionali non possiamo che rifarci ai dati INAIL che notano un aumento delle malattie professionali e una significativa incidenza degli infortuni in itinere a carico delle donne la cui l'analisi specifica, però, meriterebbe approfondimenti molto mirati, così come la valutazione delle attività professionali in cui sono maggiormente rappresentate le donne.

Vero però che, sicuramente, la normativa sull'accesso al pensionamento in caso di svolgimento di attività particolarmente onerose e pesanti contenuta nel d.lgs. 67/2011, al di là del fatto che probabilmente oggi dovrebbe essere complessivamente rimeditata, rappresenta a nostro avviso in modo limitato le occupazioni nelle quali sono maggiormente impegnate le donne.



“Donne e previdenza”

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 UIL - 23 novembre 2015

Camera dei Deputati

XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato

Intervento di Domenico Proietti Segretario Confederale UIL

La UIL ringrazia Codesta Commissione per l’invito a rappresentare le proprie osservazioni sull’impatto in termini di genere in materia di trattamenti previdenziali.

Innalzamento età pensionabile

La questione della sperequazione dei trattamenti previdenziali con particolare disomogeneità a discapito delle pensionate è uno dei principali temi da affrontare nel più ampio percorso di riorganizzazione ed adeguamento del sistema previdenziale.

Gli interventi operati nel 2011 dal Governo Monti, ed in particolare la Legge Fornero, sono stati una gigantesca operazione di cassa ai danni del sistema previdenziale italiano.

L’innalzamento dell’età pensionabile è sicuramente la misura che ha ingenerato la più ampia casistica di problematiche tra cui il caso esodati, l’eccessiva rigidità di accesso alla pensione, il blocco del *turn over* aziendale.

Le più colpite dalla Legge 214 del 2011 sono state le donne, le lavoratrici di tutti i settori che hanno visto salire in pochissimo tempo l’asticella dell’età per l’accesso alla pensione, le lavoratrici del settore pubblico, sono state le più penalizzate, per loro l’aumento è stato di oltre 4 anni in un solo *step*, mentre per le lavoratrici del settore privato ed autonome è stata mantenuta una curva, seppur molto ripida, che le porterà nel 2018 ad eguagliare l’età di accesso prevista per gli uomini.

Va ricordato che l’innalzamento dell’età pensionabile per le lavoratrici private era già previsto dal Governo Berlusconi con il D.L. 138 del 2011, anche se quella norma prevedeva un percorso di equiparazione più graduale che, partendo dal 2014, si sarebbe concluso nel 2026.

Una maggiore flessibilità di accesso alla pensione

Per la UIL è necessario ed urgente avviare un processo di reintroduzione di una maggiore flessibilità di accesso al pensionamento, stabilendo un *range* di età tra i 63 ed i 70 entro il quale la lavoratrice o il lavoratore possano scegliere liberamente quando andare in pensione, senza penalizzazioni oltre quelle implicite nel sistema contributivo. Una flessibilità costruita principalmente sull'età anagrafica della lavoratrice e del lavoratore attenuerebbe il gap oggi presente; infatti, i dati INPS ci mostrano una fotografia molto precisa del nostro Paese.

Imporre dei requisiti contributivi troppo stringenti penalizza gravemente le lavoratrici, che solitamente hanno carriere lavorative più discontinue. Questo è ancora più evidente se consideriamo che solo il 36,8% delle pensioni di anzianità in essere sono erogate a donne, mentre per quanto riguarda i trattamenti di vecchiaia le donne sono il 79,5% (Grafico 1).

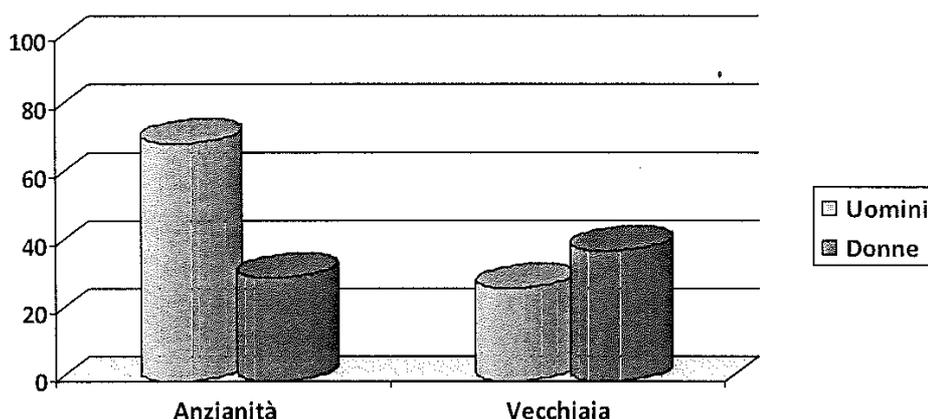


Grafico 1: Fonte dati Rapporto Annuale Inps 2015

Imporre requisiti contributivi troppo stringenti continuerà ad avvantaggiare gli uomini. In questo contesto sarebbe altresì necessario rivedere il comma 7, art. 24, del DL 201 del 2011 al punto in cui prevede che l'importo minimo per l'accesso alla pensione di anzianità sia pari ad 1,5 volte l'assegno sociale. Questo limite colpisce in particolar modo le lavoratrici, la cui storia contributiva è spesso più frammentata, ed i lavoratori con redditi più bassi. Lasciando loro come unica opzione la pensione di vecchiaia, si discrimina di fatto una porzione di lavoratrici e lavoratori obbligandoli ad attendere fin oltre il settantesimo anno di età per poter andare in pensione. Questa è una soglia fortemente ingiusta e penalizzante e per la UIL deve essere al più presto posto un correttivo.

Ricongiunzioni onerose

Oltre alle oggettive iniquità generate dall'attuale sistema normativo sull'accesso alla pensione, la storia contributiva delle lavoratrici e dei lavoratori viene resa ancora più

frammentata dalle difficoltà, soprattutto economiche, per procedere al ricongiungimento di periodi lavorativi di diverse gestioni previdenziali.

I costi molto elevati di tale operazione limitano le possibilità per le lavoratrici ed i lavoratori con redditi più bassi, che sono spesso quelle con carriere più discontinue, impedendo loro di fatto di unificare e valorizzare ai fini pensionistici la loro completa storia contributiva. Questo limite è reso ancora più gravoso, come già accennato, dalla soglia di importo minimo necessaria per percepire il trattamento di anzianità.

Il nostro sistema previdenziale è un sistema contributivo e per la UIL è inaccettabile che un lavoratore debba farsi carico della ricongiunzione di diversi periodi lavorativi. Vanno quindi al più presto individuati protocolli che rendano tale operazione automatica e gratuita per tutti i lavoratori affinché ogni contributo versato possa contribuire a formare il futuro assegno previdenziale del lavoratore.

Non cumulabilità congedo parentale – anni studio

Riteniamo altresì non coerente con il nostro sistema previdenziale l'attuale impossibilità di cumulare il riscatto per i periodi di congedo parentale con quelli relativi al corso legale del periodo di laurea. Questa interpretazione normativa discrimina lavoratrici e lavoratori. La posizione previdenziale è direttamente proporzionale alla contribuzione versata e per la UIL non deve esserci contingentamento alcuno che obblighi i cittadini a dover scegliere tra l'una o l'altra opzione.

La UIL ritiene, inoltre che sia necessario in Italia, prevedere una vera e propria contribuzione per i periodi di congedo per maternità e per la cura della famiglia, poiché siamo convinti che nel nostro Paese il vero welfare è quello familiare, e come tale non si devono penalizzare lavoratrici e lavoratori che decidono di dedicare parte del proprio tempo all'assistenza di familiari.

Revisione contribuzione per lavoratori domestici e settore agricolo

Per una maggiore efficienza e coerenza del sistema contributivo vanno apportate adeguate modifiche agli attuali sistemi di calcolo contributivo operando una decisa riorganizzazione delle tante, troppe, gestioni previdenziali.

Per una maggiore adeguatezza dei trattamenti futuri e per un più corretto calcolo delle anzianità contributive la UIL crede che, innanzitutto, si debba procedere con un deciso intervento sulle modalità di calcolo attualmente vigenti per il lavoro domestico, settore nel quale è prioritaria la presenza di donne. Il limite minimo di 24 ore settimanali, necessario per una totale copertura contributiva, è troppo stringente e penalizzante. Inoltre sarebbe più opportuno che la contribuzione corrispondesse al reale trattamento percepito e non più ad una retribuzione convenzionale.

Per quanto concerne lavoratrici e lavoratori che ancora appartengono al sistema previdenziale misto, è doveroso prevedere delle correzioni qualora si trovassero ad affrontare tale condizione lavorativa solo nella parte finale della carriera, al fine di non penalizzarli nel calcolo della quota retributiva del trattamento (basata sulle ultime retribuzioni).

Nel settore agricolo, similmente a quello del lavoro domestico, per completare un anno contributivo è necessario che il lavoratore e la lavoratrice abbiano prestato almeno 270 giornate di lavoro. Porre un limite temporale nel sistema contributivo è penalizzante e non in linea con il sistema stesso. Per la UIL è necessario riconoscere ad ogni lavoratore ogni contributo versato, sia per il calcolo del trattamento previdenziale che per l'anzianità maturata.

Opzione donna

L'opzione donna permane al momento, l'unica possibilità prevista per le lavoratrici per accedere prima alla pensione prevede una decurtazione dell'assegno previdenziale che può arrivare anche al 30% del trattamento.

La UIL nonostante sappia che tale misura è fortemente penalizzante ritiene che essa debba essere attivata fino al 2018 e che la proroga, come prevista in Legge di Stabilità, non risponda in alcun modo alla necessità di migliaia di lavoratrici.

Adeguatezza trattamenti

Il complesso di questi interventi, che la UIL si augura avvengano all'interno di una più ampia revisione del sistema previdenziale, farà sì che i futuri trattamenti possano essere maggiormente rispondenti alla reale storia contributiva delle lavoratrici. Ma per il sindacato la strada della parificazione passa anche attraverso la contrattazione ed attraverso le politiche di genere nel loro insieme.

La UIL è da sempre impegnata affinché nel nostro Paese venga eliminata ogni discriminazione e l'impegno del sindacato è costante per il conseguimento della parità di salario e, più in generale, per il conseguimento della totale parità di trattamento.



**Documento per l'audizione
presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati del 23 novembre 2015**

Considerazioni generali

Il sistema previdenziale del nostro Paese presenta elementi di scarsa equità sociale nei confronti delle donne.

Se dal punto di vista normativo non esiste formalmente disparità di trattamento tra uomini e donne, in quanto sono rispettati i principi costituzionali di parità, è nella sostanza che si concretizza questa disparità, peraltro amplificata dalla riforma Monti-Fornero del 2011.

Le donne, oltre alla normale e retribuita attività professionale (almeno per quelle che lavorano), svolge una seconda e, spesso, terza attività, sovrintendendo alla cura della casa e delle persone che vi abitano, figli e nipoti minori e persone con disabilità, ruolo decisivo alla luce della cronica carenza di servizi per l'infanzia, la terza età e la non autosufficienza, tutte attività non retribuite, ma con un grande impatto sociale ed economico.

Gli assegni percepiti dalle donne sono mediamente inferiori rispetto a quelli percepiti dagli uomini a causa del ritardato ingresso nel mondo del lavoro e delle carriere professionali più discontinue.

Tale questione è stata affrontata – da ultimo con il decreto legge 201/2011 – con un incremento dell'età pensionabile delle donne – anche in risposta a delle prese di posizione in sede comunitaria –, nella convinzione che in questo modo si sarebbero garantiti assegni più sostanziosi alle lavoratrici per effetto della maggiore contribuzione.

Nella realtà, alle donne non è stato fatto nessun regalo, in quanto l'incremento degli assegni è frutto soltanto della maggiore permanenza a lavoro.

In un periodo di diffusa disoccupazione, però, la stessa permanenza al lavoro è messa in forte dubbio.

Nella fascia 55-64 anni, la disoccupazione femminile è aumentata dal quarto trimestre 2011 al secondo trimestre del 2015 del 119,3%, passando da 31mila unità a 68mila unità.

Nello stesso periodo, le disoccupate nella fascia di età fra 15 e 34 anni sono aumentate di oltre 100mila unità, con un incremento superiore al 17%.

Tutto ciò ha conseguenze dirette sul futuro previdenziale delle donne che continuano ad entrare tardi nel mondo del lavoro e che raggiungono con estrema fatica l'età pensionabile.

Occorre quindi ridare equità e razionalità al sistema previdenziale, anche in un'ottica di genere.

In primo luogo, reintroducendo elementi di flessibilità nell'età pensionabile, tenendo conto pure del tipo di lavoro svolto, in particolare nelle attività usuranti e particolarmente pesanti.

Il governo, nonostante avesse alimentato forti aspettative alla vigilia dell'estate e subito prima della presentazione del disegno di legge di stabilità, si limita a rinnovare la cosiddetta "Opzione donna", la quale,



seppur costosa, rappresenta per molte lavoratrici l'unica possibilità di anticipare l'uscita dal mondo del lavoro.

Viceversa, sarebbe servito un intervento più incisivo a beneficio delle donne e, più in generale, dell'intera platea dei lavoratori.

In secondo luogo, è necessaria una inversione di tendenza, passando dall'approccio finora seguito, quello di aumentare l'età pensionabile, ad uno che riconosca la peculiarità della maternità e del lavoro di cura all'interno della famiglia.

Ciò permetterebbe alle donne di avere una maggiore copertura ai fini previdenziali, contribuendo così a ricostruire le carriere professionali.

Si ribadisce, pertanto, quanto già espresso in occasione della precedente audizione sulle proposte di legge in materia di flessibilità in uscita e sul riconoscimento del valore universale della maternità e del lavoro di cura e di assistenza familiare.

La valorizzazione della maternità e del lavoro di cura all'interno della famiglia si rende necessario anche alla luce della 183^a posizione occupata dal nostro Paese nella classifica delle Nazioni Unite sul tasso di natalità.

Su questa pessima performance pesa indubbiamente l'assenza o la carenza di politiche previdenziali a sostegno della maternità e dei lavori di cura ed assistenza in ambito domestico.

Le proposte di legge in discussione, pur con delle differenze, incidono su questo gap, presentando misure che appaiono comunque sostenibili sotto il profilo della spesa pubblica complessiva poiché la contribuzione figurativa riconosciuta o l'anticipo nell'accesso alla pensione sono ampiamente compensati dai minori costi necessari per l'assistenza e la cura in ambito ospedaliero o di residenza sanitaria.

Fra gli altri temi da approfondire, rientrano sicuramente la revisione della normativa sulle pensioni di reversibilità, ad iniziare dai casi in cui l'assegno previdenziale percepito è molto basso al fine di evitare situazioni di estrema povertà, e sull'accumulo previdenziale da parte delle casalinghe, le quali dovrebbero essere autorizzate a versare volontariamente altri contributi, anche eventualmente nel fondo per la gestione separata o in quello delle collaboratrici domestiche.

Fermo restando che è necessario un rafforzamento dell'informazione previdenziale, pure con riguardo alle potenzialità della previdenza complementare, sono ipotizzabili alcuni interventi abrogativi sulle soglie minime per l'accesso alla pensione anticipata contenute nell'articolo 24 del decreto legge 201/2011, sui divieti di cumulo e sull'onerosità delle ricongiunzioni contributive nonché un recupero delle risorse derivanti dall'innalzamento dell'età pensionabile nel pubblico impiego, così come previsto dalla normativa a suo tempo, al fine di indirizzarle verso politiche a sostegno della maternità e della cura della famiglia.



Nota statistica

- Nel 2013 la spesa complessiva per prestazioni pensionistiche, pari a 272.7461 milioni di euro, è aumentata dello 0,7% rispetto all'anno precedente e la sua incidenza sul Pil è cresciuta di 0,22 punti percentuali, dal 16,63% del 2012 al 16,85% del 2013.
- Le pensioni di vecchiaia assorbono oltre i due terzi (il 71,8%) della spesa pensionistica totale; seguono quelle ai superstiti (14,8%) e le pensioni assistenziali (7,9%); molto più contenuto il peso delle pensioni di invalidità (3,8%) e delle indennitarie (1,7%).
- L'importo medio annuo delle pensioni è pari a 11.695 euro, 213 euro in più rispetto al 2012 (+1,9%).
- I pensionati sono 16,4 milioni, circa 200 mila in meno rispetto al 2012; in media ognuno di essi percepisce 16.638 euro all'anno (323 euro in più del 2012) tenuto conto che, in alcuni casi, uno stesso pensionato può contare anche su più di una pensione.
- Le donne rappresentano il 52,9% dei pensionati e percepiscono assegni di importo medio pari a 13.921 euro (contro i 19.686 degli uomini); oltre la metà delle donne (50,5%) riceve meno di mille euro al mese, a fronte di circa un terzo (31,0%) degli uomini.
- Il 47,8% delle pensioni è erogato al Nord, il 20,5% nelle regioni del Centro e il restante 31,8% nel Mezzogiorno.
- I nuovi pensionati (le persone che hanno iniziato a percepire una pensione nel 2013) sono 559.634, mentre ammontano a 760.157 le persone che nel 2013 hanno smesso di esserne percettori (i cessati).
- Il reddito medio dei nuovi pensionati (13.152 euro) è inferiore a quello dei cessati (15.303) e a quello dei pensionati sopravvissuti (16.761), coloro cioè che anche nel 2012 percepivano almeno una pensione.
- Circa un quarto (24,9%) dei pensionati ha meno di 65 anni, la metà (il 51,0%) un'età compresa tra 65 e 79 anni e il restante quarto (24,1%) ha 80 e più.
- Il 41,3% dei pensionati percepisce un reddito da pensione inferiore a 1.000 euro al mese, un ulteriore 39,4% tra 1.000 e 2.000 euro; il 13,7% percepisce tra 2000 e 3000 euro, mentre la quota di chi supera i 3.000 euro mensili è pari al 5,6% (4,3% tra 3.000 e 5.000 euro; 1,3% oltre 5.000 euro).
- I due terzi dei pensionati (67,1%) sono titolari di una sola pensione, un quarto (25,1%) ne percepisce due, mentre il 7,8% è titolare di almeno tre pensioni.



Il contenuto delle proposte di legge

Di seguito, si analizza il contenuto delle proposte di legge in esame presso la Commissione Lavoro della Camera dei deputati che prevedono delle misure a sostegno della maternità e della cura e dell'assistenza in ambito familiare, con benefici diretti ai fini pensionistici per le lavoratrici.

| Numero e proponente | Titolo | Contenuto | Osservazioni |
|------------------------|---|--|--|
| 115 Gebhard e altri | Disposizioni in favore delle madri lavoratrici in materia di età pensionabile | La proposta di legge prevede tre articoli. L'articolo 1 riconosce una riduzione dell'età pensionabile delle donne in ragione di un anno per figlio, fino ad un massimo di cinque anni e a prescindere dall'assenza o meno dal lavoro al momento del verificarsi della maternità. In alternativa all'anticipo è possibile per la donna optare per un coefficiente di trasformazione maggiorato di un anno per figlio. L'articolo 2 estende anche alle lavoratrici del settore privato l'accredito contributivo dei periodi di astensione facoltativa dal lavoro riconosciuto alle dipendenti pubbliche. L'articolo 3 quantifica la copertura in 100 mln annui; è previsto un incremento delle accise sulla birra e i prodotti alcolici. | L'universalità della maternità è un valore assolutamente condivisibile. |
| 388 Murer e altri | Delega al Governo per l'introduzione di agevolazioni contributive nonché modifiche agli articoli 4 della legge 53/2000 e 42 del dlgs 151/2001 | La proposta di legge prevede due articoli. L'articolo 1 delega il governo ad introdurre, entro sei mesi dalla data di approvazione della presente legge, un credito contributivo di due anni di contribuzione figurativa per ogni figlio. Il decreto legislativo dovrà essere neutro rispetto ai vincoli di bilancio; in caso contrario, potrà essere adottato soltanto dopo adeguata copertura. L'articolo 2 estende da due a quattro anni la possibilità di ricorrere ad un periodo di congedo per l'assistenza a | A differenza di altre proposte di legge, in questo caso si affida al Governo, attraverso una delega, la definizione di interventi previdenziali a sostegno della maternità e dei lavori di cura e assistenza di familiari. |



| | | | |
|--|---|---|---|
| | | familiari con gravi patologie (articolo 4, comma 2, legge 53/2000 e articolo 42, comma 5-bis, d.lgs 151/2001). | |
| 530 Gnecchi e altri | Disposizioni per la concessione di contributi previdenziali figurativi e di incrementi del trattamento di pensione per il riconoscimento dei lavori di cura familiare svolti dai genitori | La proposta di legge prevede due articoli. L'articolo 1 è di principio: lo Stato riconosce il valore universale della maternità e dei lavori di cura della famiglia svolti dai genitori. L'articolo 2 riconosce alle madri (o ai padri in totale assenza delle madri): tre anni di contribuzione figurativa per ogni figlio naturale o adottivo; sei anni di contribuzione figurativa nel caso di figlio con disabilità grave riconosciuta; quattro anni di contribuzione figurativa per figlio in caso di part time; una integrazione del 10% del trattamento pensionistico, in caso di due o più figli naturali o adottivi. Gli oneri sono posti a carico della fiscalità generale. | La proposta di legge è condivisibile nei contenuti. |
| 728 Gnecchi, Damiano, Bobba, Mada, Bellanova e altri | Norme in materia previdenziale in favore dei lavoratori che assistono familiari gravemente disabili | La proposta di legge prevede quattro articoli. L'articolo 1 dispone un collocamento anticipato in pensione per le lavoratrici e i lavoratori che assistono un familiare disabile al 100% che necessita di assistenza continua. Gli interessati possono, su loro richiesta, avere: a) un anticipo di tre mesi per anno di assistenza, fino ad un massimo di cinque anni; b) la pensione anticipata, indipendentemente dall'età anagrafica, dopo versamento di trenta anni di contributi, di cui cinque nel periodo di assistenza del familiare disabile. I beneficiari hanno anche diritto ad una contribuzione figurativa di due anni per ogni anno di contribuzione effettiva, per un massimo di cinque anni. I benefici possono essere goduti da un solo familiare convivente, qualora all'interno dello stesso | La proposta di legge è condivisibile nelle finalità. È anche in equilibrio rispetto ai costi complessivi. Si osserva come i benefici siano riconosciuti pure alle coppie di fatto e non soltanto in caso di parentela o affinità. |



| | | | |
|------------------|---|--|--|
| | | <p>nucleo familiare non vi siano altri componenti maggiorenni, abili al lavoro, ma inoccupati. Il beneficio del comma 1 si applica a tutti, lavoratrici e lavoratori. La parentela o affinità è entro il quarto grado; vale anche la convivenza stabile con la medesima residenza anagrafica. L'articolo 2 riconosce ad uno dei genitori che assiste stabilmente il figlio disabile grave la possibilità di una contribuzione figurativa di un anno ogni cinque anni di contribuzione effettiva, purché non vi siano altri componenti maggiorenni inoccupati. Se l'assistenza è congiunta, il beneficio è al 50%; se i figli disabili sono più di uno, il beneficio spetta ad entrambi. L'articolo 3 ammette la contribuzione volontaria per coloro che assistono una persona gravemente disabile e non lavorano, fino al raggiungimento del minimo. Per chi ha dovuto lasciare il lavoro ed è in possesso di almeno quindici anni di contribuzione, è riconosciuto il diritto ad una contribuzione figurativa di due mesi per ogni anno di assistenza al familiare disabile, fino ad un massimo di cinque. L'articolo 4 quantifica in 100 mln la copertura, individuata nel fondo speciale di parte corrente dello stato di previsione del Ministero dell'economia.</p> | |
| 1503 Di Salvo | Anticipo dell'età dell'accesso alla pensione di vecchiaia in favore delle lavoratrici madri | <p>La proposta di legge è di un solo articolo. Il comma 1 riconosce una riduzione dell'età pensionabile delle donne in ragione di un anno per figlio, a prescindere dall'assenza o meno dal lavoro al momento del verificarsi della maternità. In alternativa all'anticipo è possibile per la donna optare per un coefficiente di</p> | <p>La proposta di legge è condivisibile nelle finalità. Come specificato nel testo, non sono toccati i regimi di esenzione, esclusione e favore fiscale a tutela dei redditi da lavoro dipendente o autonomo o da pensione, della famiglia, della salute, delle persone economicamente o</p> |



| | | | |
|------------------|--|---|---|
| | | <p>trasformazione maggiorato di un anno per figlio (fino a due figli), di due anni (tre o quattro figli) o di tre anni (cinque o più figli). Il comma 2 riconosce il diritto alla contribuzione figurativa a copertura dell'intero anno in caso di accesso anticipato. I benefici dei commi 1 e 2 sono riconosciuti anche se la donna era inoccupata durante la gestazione o il parto e anche in assenza di precedenti versamenti contributivi. Per le donne, il comma 4 riduce di un anno per ogni figlio il requisito anagrafico (65 anni), previsto all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 335/1995, per il riconoscimento dell'assegno sociale. Il comma 5 specifica che i benefici sono riconosciuti dietro presentazione della domanda da parte dell'interessato. Il comma 6 quantifica la copertura in 1.100 mln a decorrere dal 2014 attraverso una rimodulazione dei regimi di esenzione, esclusione e favore fiscale (allegato c-bis del dl 98/2011). Il comma 8 abroga la lettera c) del comma 40 dell'articolo 1 della legge 335/1995 che disciplina i benefici per la lavoratrice (quattro mesi per figlio fino a dodici mesi massimo; coefficiente maggiorato di un anno – uno o due figli - o due anni – tre o più figli).</p> | <p>socialmente svantaggiate, del patrimonio artistico e culturale, della ricerca e dell'ambiente.</p> |
| 1879 Cirielli | <p>Modifica all'articolo 24 del dl 201/2011 in materia di accesso flessibile alla pensione di vecchiaia per la perequazione del trattamento delle lavoratrici dei settori pubblico o privato</p> | <p>La proposta di legge si compone di un solo articolo. All'articolo 24 del dl 201/2011 è aggiunto il comma 4-bis, il quale prevede per le donne l'accesso alla pensione di vecchiaia a partire dall'età di 63 anni, con recupero dell'importo delle annualità di pensione erogate fino al compimento del limite di età previsto dalla normativa</p> | <p>Il recupero delle anticipazioni è costoso per il beneficiario ed è quindi una opzione non sostenibile.</p> |



| | | | |
|----------------------------|---|--|---|
| | | vigente. Quanto anticipato è recuperato mediante quote annue pari alla speranza di vita prevista. | |
| 1881 Gnecchi e altri | Modifica all'articolo 24 del dl 201/2011 in materia di accesso delle lavoratrici alla pensione di vecchiaia, nonché concessione di contributi previdenziali figurativi per il riconoscimento dei lavori di cura familiare | La proposta di legge consta di due articoli. L'articolo 1 interviene modificando il comma 6 dell'articolo 24 del dl 201/2011, rendendo più morbido l'aumento dell'età pensionabile sia per le lavoratrici del settore privato (a regime dal 1° gennaio 2018 l'età è fissata a 65 e non a 66 anni) e del settore pubblico (64 anni fino 31 dicembre 2017 e poi 65 anni). Ai lavoratori dipendenti privati e pubblici che hanno maturato almeno 35 anni di contributi entro il 31 dicembre 2012 si applica il regime delle quote al compimento di un'età anagrafica non inferiore a 64 anni. L'articolo 2, partendo dal principio che lo Stato dà valore universale alla maternità e ai lavori di cura della famiglia svolti dai genitori, riconosce alle madri (o ai padri in totale assenza delle madri); due anni di contribuzione figurativa per ogni figlio naturale o adottivo; tre anni di contribuzione figurativa nel caso di figlio con disabilità grave riconosciuta. In alternativa, è riconosciuto: l'anticipo dell'età di accesso alla pensione di vecchiaia di due anni per ogni figlio naturale o adottivo (massimo cinque anni, con età minima di 60 anni) oppure l'anticipo di tre anni per ogni figlio con disabilità grave (massimo sei anni, con età minima di 59 anni). Sono valutati ai fini dell'anticipo anche i periodi di assistenza a parenti disabili (massimo tre anni, con età minima di 60 anni). Anche in assenza di prole, per effetto del comma 5, sono riconosciute alle donne | Si tratta di una proposta di legge alternativa rispetto alle ipotesi precedenti, poiché recupera il sistema delle quote previgente la riforma introdotta con il decreto legge 201/2011. Il sistema delle quote, frettolosamente abbandonato, aveva comunque mostrato un equilibrio utile sia per il lavoratore che per i conti dello Stato. |



| | | | |
|------------------------------|--|---|--|
| | | <p>lavoratrici: dodici mesi di contribuzione figurativa, se risiedono al centro-nord (massimo sessanta mesi, per ogni otto anni di contribuzione – compreso riscatto o volontaria); quindici mesi di contribuzione figurativa, se risiedono nelle regioni del sud (massimo settantacinque mesi, per ogni otto anni di contribuzione – compreso riscatto o volontaria). Le agevolazioni del comma 5 sono concesse in presenza di determinate condizioni di reddito (il parametro è due volte il trattamento minimo pensionistico). Il comma 7 abroga l'articolo 14, comma 2, del dlgs 503/1992 (riscatto periodi non coperti da assicurazione).</p> | |
| 2046 Fedriga ed altri | <p>Proroga della durata del regime sperimentale di accesso al trattamento pensionistico di anzianità in favore delle lavoratrici mediante opzione per il calcolo secondo il sistema contributivo, di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 243/2004</p> | <p>La proposta di legge consta di un solo articolo, il quale proroga al 31 dicembre 2018 (dal 31 dicembre 2015) la cosiddetta "Opzione donna", con la quale si permette alle donne lavoratrici di accedere anticipatamente alla pensione, se in possesso di una anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni, di un'età anagrafica di almeno 57 anni (se dipendenti private) o 58 anni (se dipendenti pubbliche) e purché accettino di calcolare l'ammontare dell'assegno con il sistema contributivo. Il termine 31 dicembre 2018 si intende come il termine ultimo entro il quale perfezionare i requisiti per accedere al regime sperimentale previsto.</p> | <p>La proposta di legge, di fatto, serve, almeno per le donne, a guadagnare tempo, attraverso una soluzione ponte e in attesa di un intervento complessivo valido erga omnes.</p> |
| 2430 Fautilli ed altri | <p>Norme in favore dei lavoratori che assistono familiari gravemente disabili</p> | <p>La proposta di legge si compone di quattro articoli, il primo dei quali prevede un esonero dal servizio anticipato fino a cinque anni prima la data di conseguimento dell'anzianità massima contributiva riservato ai lavoratori pubblici che</p> | <p>Rispetto ad altre proposte di legge, la presente circoscrive molto il campo di applicazione; si rivolge infatti ai soli genitori, coniugi, figli, fratelli o sorelle di persona disabile che necessita di assistenza.</p> |



| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>assistono familiari disabili al 100% che necessitano di assistenza continua. La richiesta di esonero va presentata entro il 31 marzo dell'anno in cui si matura il requisito. Al lavoratore in esonero spetta un trattamento pari al 70% di quanto goduto per competenze fisse ed accessorie. Possono chiedere l'esonero anche i dipendenti uomini con almeno 60 anni di età (55 anni di età, se donne) con accreditati almeno venti anni di contributi. Per effetto dell'articolo 2, i lavoratori e le lavoratrici del settore privato, che assistono familiari disabili al 100% con assistenza quotidiana, possono chiedere l'erogazione anticipata del trattamento pensionistico; sono richieste: una convivenza di almeno diciotto anni (in caso di handicap congenito o che si manifesta alla nascita, si calcola dal momento della nascita); 60 (se uomini) o 55 (se donne) anni di età; venti anni di contributi versati. È però necessario che il familiare disabile non sia stato (o che non sia) stabilmente ricoverato a tempo pieno e continuativo in un istituto specializzato. Il diritto può essere goduto da un solo familiare convivente per ciascuna persona disabile. Il comma 3 chiarisce cosa debba intendersi per lavoratore o lavoratrice beneficiaria; deve essere coniuge, genitore, figlio, fratello, o sorella (per fratello e sorella vi sono limitazioni) di persona disabile, con il quale convive o ha stabilmente convissuto per diciotto anni. L'articolo 3 definisce le modalità di riconoscimento dei benefici; è necessario presentare domanda all'Inps, allegando una serie di documenti: certificazione</p> | |
|--|--|--|--|



| | | | |
|-----------------------------|--|--|---|
| | | dell'invalidità, dichiarazione di appartenenza al novero dei possibili beneficiari, la certificazione comprovante la convivenza, certificazione sulle annualità di contribuzione. Sono previste sanzioni in caso di false attestazioni. L'articolo 4 prevede la copertura del provvedimento; si tratta di poco più di 750 mln di euro, spalmati dal 2014 al 2022; è previsto un monitoraggio in corso d'opera. | |
| 2605 Sberna, Gigli | Disposizioni in materia di trattamento pensionistico delle madri lavoratrici | Si tratta di una proposta di legge in cinque articoli, il primo dei quali indica la finalità del provvedimento (riconoscimento del valore universale della maternità e del lavoro di cura). L'articolo 2 riconosce alle lavoratrici – anche autonome – con almeno cinquanta anni di età e venti anni di contribuzione un periodo di accredito figurativo di tre anni per ogni figlio, a partire dal terzo figlio. Ai sensi dell'articolo 3, alla lavoratrice con almeno trenta anni di contribuzione è riconosciuto un anticipo sul requisito anagrafico di pensionamento pari a dodici mesi per figlio e nel limite massimo di sei anni. La copertura è quantificata dall'articolo 4 in 100 mln di euro; è previsto un incremento delle accise su birra ed alcolici. L'articolo 5 è relativo all'entrata in vigore. | Il periodo di accredito figurativo, al contrario di altre proposte di legge, non è per ogni figlio, ma soltanto dal terzo in poi. Tale previsione riduce i costi della misura; le famiglie con cinque o più componenti sono pari al 6,5% del totale, vale a dire circa 1.560.000 su quasi 24,1 milioni. |
| 2918 Melilla ed altri | Modifica all'articolo 24 del di 201/2011, in materia di accesso anticipato al trattamento pensionistico in favore dei lavoratori che assistono familiari gravemente disabili | Il provvedimento consta di due articoli. L'articolo 1 riconosce, su richiesta, in via sperimentale per il triennio 2015-2017 ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti (settore privato e pubblico) e autonomi, che assistono familiari disabili al 100% con assistenza quotidiana, l'erogazione anticipata del trattamento pensionistico; sono richieste: | Si propone una soluzione ponte (triennio 2015-2017) e non strutturale con dei benefici previdenziali riconosciuti, oltre che ai parenti o affini di primo grado, anche ai conviventi. |



| | | | |
|-----------------------------|---|---|--|
| | | <p>una assistenza continuativa di almeno dieci anni (in caso di handicap congenito o che si manifesta alla nascita, si calcola dal momento della nascita); 60 anni di età; venti anni di contributi versati. È però necessario che il familiare disabile non sia stato (o che sia) ricoverato a tempo pieno e continuativo in un istituto specializzato. Il diritto può essere goduto da un solo familiare convivente per ciascuna persona disabile. Si chiarisce cosa debba intendersi per lavoratore o lavoratrice beneficiaria; deve essere coniuge, persona stabilmente convivente, genitore, figlio, fratello, o sorella (per fratello e sorella vi sono limitazioni) di persona disabile, con il quale ha stabilmente convissuto per dieci anni. Per il riconoscimento dei benefici è necessario presentare domanda all'Inps, allegando una serie di documenti: certificazione dell'invalidità, dichiarazione di appartenenza al novero dei possibili beneficiari, certificazione sulle annualità di contribuzione. Sono previste le sanzioni in caso di false attestazioni. L'articolo 2 prevede la copertura del provvedimento; si tratta di poco più di 750 mln di euro, spalmati dal 2014 al 2022; è previsto un monitoraggio in corso d'opera.</p> | |
| 3114 Ciprini ed altri | <p>Disposizioni per la concessione di contributi previdenziali figurativi e per l'anticipazione dell'accesso al trattamento di quiescenza, in favore dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata, per il riconoscimento dei lavori di cura familiare svolti dai</p> | <p>Si tratta di una proposta di legge in nove articoli. L'articolo 1 definisce i principi generali (valore universale della maternità e dei lavori di cura familiare). L'articolo 2 istituisce un sistema di crediti di cura ed educazione, utili ai fini della determinazione dell'anzianità contributiva e della pensione, attraverso il riconoscimento di</p> | <p>Una particolarità di questa proposta di legge è nella copertura. Si prevede un tetto agli assegni pensionistici (dieci volte il minimo); tale misura ricorda da vicino la mancata perequazione sulla quale si è pronunciata la Corte costituzionale nell'aprile del 2015.</p> |



| | | | |
|--------------------------------|---|--|--|
| | genitori nonché per l'assistenza di familiari disabili gravi | una contribuzione figurativa durante i periodi di maternità e di congedo parentale e in ragione del numero dei figli, al fine di permettere un collocamento anticipato in pensione. L'articolo 3 estende le misure sulla contribuzione figurativa ai fini pensionistici pure alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi. L'articolo 4 istituisce un fondo presso l'Inps, con una dotazione di 50 mln di euro a decorrere dal 1° febbraio 2016, a copertura delle misure contenute nei precedenti articoli 2 e 3. Il fondo si finanzia per gli anni dal 2016 al 2018 con la quota parte eccedente dieci volte le pensioni minime nella misura di 40 mln, mentre 10 mln sono reperiti attraverso un intervento sui giochi on line, lotterie istantanee e apparecchi e congegni di gioco. L'articolo 5 prevede l'anticipo del pensionamento per le lavoratrici e i lavoratori che hanno svolto per almeno cinque anni attività di cura e assistenza a familiari gravemente disabili. L'articolo 6 disciplina le modalità di riconoscimento dei benefici; è necessario presentare domanda all'Inps. L'articolo 7 proroga fino al 31 dicembre 2018 la cosiddetta "Opzione donna", mentre l'articolo 8 contiene una delega al governo per la separazione contabile, all'interno del bilancio inps, dei trattamenti di previdenza e delle erogazioni di natura assistenziale. L'articolo 9 quantifica la copertura finanziaria in circa 584 milioni totali dal 2016 al 2020. | Questa organizzazione sindacale sostiene da tempo la proposta di distinguere all'interno del bilancio Inps quanto attinente la previdenza e quanto piuttosto riguardante l'assistenza. |
| 3144 Pizzolante ed altri | Delega al governo per l'introduzione del pensionamento flessibile, la revisione dei trattamenti | La proposta di legge prevede un solo articolo con il quale si delega il governo ad adottare, entro sei mesi, uno o più | La proposta di legge, rispetto alle altre, contiene una delega al Governo, con la conseguenza che gli effetti si |



| | | | |
|-------------------|---|---|--|
| | previdenziali, il sostegno della maternità e il prolungamento della vita attiva | decreti legislativi sulla base dei seguenti criteri direttivi: a) accesso al pensionamento per coloro che hanno maturato almeno 35 anni di contributi, hanno un'età di almeno 62 anni ed un importo dell'assegno pari ad almeno una volta e mezza l'assegno sociale; b) garanzia di invarianza degli oneri con penalizzazioni graduate (massimo 8% nel complesso e 2% annui); c) riconoscimento alle lavoratrici madri di una valutazione doppia dei periodi di astensione dal lavoro per maternità o puerperio (massimo due anni) e riconoscimento, per ciascun periodo di sospensione nei due anni dal parto, di una contribuzione figurativa massima di sei mesi per evento; d) agevolazione e incentivazione del part time per chi ha maturato i requisiti per il pensionamento o è impegnato in attività di cura e assistenza di familiari; e) predisposizione di un piano nazionale per il prolungamento della vita con affiancamento e tutoraggio di neo-assunti da parte di lavoratori in età avanzata. | avrebbe con un ritardo di almeno sei mesi rispetto ad una legge immediatamente dispositiva. |
| 3290 Polverini | Flessibilità nella scelta di accesso delle lavoratrici e dei lavoratori al trattamento pensionistico nonché misure per riconoscere il valore universale del lavoro di cura e assistenza in ambito familiare | La proposta di legge, in cinque articoli, riprende ed amplia i contenuti della precedente proposta di legge 946, tradotta in parte nella legge 147/2014. L'articolo 1 indica le finalità della proposta di legge (flessibilità nella scelta di accesso e misure previdenziali a sostegno della maternità e del lavoro di cura e assistenza in ambito familiare). L'articolo 2 presenta delle disposizioni per consentire una maggiore flessibilità in uscita. Il principio è quello del bonus/malus con una penalizzazione massima dell'8% (anticipo di quattro anni con 35 anni di contributi). La | La proposta di legge presenta soluzioni sostenibili per il lavoratore, il quale ha la possibilità di lasciare il lavoro con una penalizzazione minima, peraltro ammortizzabile in poco tempo. Assolutamente condivisibile l'attenzione alle persone che svolgono attività di cura ed assistenza nei confronti di familiari con disabilità e la valorizzazione della maternità. |



| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>riduzione di base (2%) si applica a 35 anni di contributi, mentre è progressivamente diminuita (fino a dimezzarsi nel passaggio fra 39 e 40 anni di contributi) aumentando gli anni di contribuzione. Si applica il regime di calcolo previsto dal rispettivo ordinamento previdenziale. Sono fatte salve eventuali disposizioni più vantaggiose. L'articolo 3 riconosce alcuni benefici a carattere previdenziale per le persone che svolgono attività di cura ed assistenza in ragione degli anni dedicati a tali attività. L'articolo 4 prevede un beneficio previdenziale per le lavoratrici madri, pari ad un anno di anticipo nell'età pensionabile per figlio; la misura si applica correttamente al padre in caso di totale assenza della madre. L'articolo 5 prevede una copertura attraverso un intervento sui giochi on line, sulle lotterie istantanee e sugli apparecchi e dispositivi di gioco.</p> | |
|--|--|--|--|

ALLEGATO 2

**DOCUMENTI DEPOSITATI DALLE RAPPRESENTANTI
DI FEDERCOLF E OBIETTIVO FAMIGLIA**

PAGINA BIANCA

SINDACATO FEDERCOLF

Via del Mortaro, 25

00187 ROMA

Sede organizzativa

00167 ROMA Via Urbano II, 41/A

Tel. 06.6629378 fax 06.66040532

e-mail: segretariogenerale@federcolf.it

Roma 23 novembre 2015

**PROMEMORIA
XI Commissione Camera dei Deputati**

- ⇒ La legge italiana (in particolare il codice delle pari opportunità tra uomo e donna [D.Lgs. n. 198 del 2006]) impone che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini venga assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione, e che si ha «discriminazione indiretta» quando una disposizione apparentemente neutra mette i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.
- ⇒ È questo il caso delle disposizioni che disciplinano per i collaboratori familiari la materia assistenziale e pensionistica.
- ⇒ Il lavoro domestico è infatti caratterizzato da alcuni aspetti negativi rispetto alla generalità del lavoro subordinato, in particolare:
- ai lavoratori domestici malati non viene riconosciuta, al contrario di quanto avviene per tutti gli altri lavoratori, l'indennità economica di malattia [art. 2 D.p.r. n. 1403 del 1971];
 - i contributi previdenziali vengono versati calcolandoli non sulla retribuzione reale bensì su una retribuzione convenzionale, che è di gran lunga inferiore a quella effettiva; con la conseguenza, soprattutto dopo la sostituzione della pensione retributiva con quella contributiva, che le pensioni dei lavoratori domestici sono di gran lunga inferiori a quelle degli altri lavoratori che percepiscono di fatto la medesima retribuzione [art. 5 D.p.r. n. 1403 del 1971];
 - il particolare modo di determinazione della retribuzione convenzionale alla quale parametrare i contributi previdenziali privilegia i versamenti pari a 25 ore settimanali rispetto a quelli per un diverso numero di ore, con la conseguenza che viene ampliata a dismisura l'area del «lavoro grigio», perché quasi tutti i rapporti a tempo pieno vengono invece denunciati per la durata di 25 ore settimanali [art. 1 D.L. n. 155 del 1993];
 - i lavoratori domestici non hanno diritto al congedo parentale, bensì al solo congedo di maternità, non ricevendo quindi l'indennità che la generalità dei lavoratori percepisce in caso di astensione facoltativa dal lavoro nei primi anni di vita dei figli [art. 62 D.Lgs. n. 151/2001].



AUDIZIONE

XI COMMISSIONE LAVORO – CAMERA DEI DEPUTATI

OPZIONE DONNA

L'Associazione ritiene importante e necessario trovare soluzioni che permettano alle donne di anticipare, volendolo, l'età pensionabile, anche eventualmente; prevedendo una piccola riduzione dell'assegno mensile.

Auspichiamo tuttavia una modernizzazione delle leggi, che prevedano, su scelta volontaria, di integrare tale pensione con lavori retribuiti di tipo accessorio, caratterizzati da professionalità specifiche.

Ma oggi, ai Parlamentari della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, quale Commissione di competenza, sottoponiamo la richiesta di porre fine ad una discriminazione contro le casalinghe, che non permette loro di crearsi una pensione volontaria e pienamente contributiva.

La legge derivante dal Decreto l.vo 565/96 ha infatti dato avvio al “Fondo di Previdenza per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti, derivanti da responsabilità familiari”.

Questo Fondo presenta purtroppo profili di ingiustizia e discriminazione pesanti, pur essendo stato definito, con Legge del 2008, un Fondo Pensione di “Pari Opportunità”.

Il Fondo non prevede la perequazione automatica, nonostante la sentenza della Corte Costituzionale, né la ricongiunzione anche se onerosa e non è armonizzato con le attuali leggi.

Rimane chiara la Sua inadeguatezza e la sua ingiustizia strutturale, leggendo il valore degli assegni riconosciuti alle iscritte.

IMPORTO DELLE PENSIONI VIGENTI ALLA FINE DEGLI ANNI
2013 E 2014
DA RENDICONTAZIONE INPS

| CATEGORIA | | IMPORTO MEDIO ANNUO |
|-----------|------------|---------------------|
| 2013 | Vecchiaia | 813/ANNO |
| | Invalidità | 254/ANNO |
| 2014 | Vecchiaia | 815/ANNO |
| | Invalidità | 243/ANNO |

Eppure il Fondo presenta un attivo di 328 milioni di Euro, e senza costi per lo Stato, potrebbe essere trasformato in una opportunità per le donne, se solo i Parlamentari lo volessero.

Un'opportunità per le casalinghe ma anche per tutti i cittadini che desiderano integrare la pensione, con attività lavorative corrispondenti alle loro competenze.

Il diritto alla possibilità di programmare una pensione INPS è attualmente negato alle casalinghe da leggi non armonizzate e penalizza circa 8 milioni di cittadine, **“lavoratrici”** riconosciute da leggi approvate dal Parlamento, da sentenze della Corte Europea; da pronunce della Corte Costituzionale e della Cassazione.

COMITATO ESECUTIVO NAZIONALE
OBIETTIVO FAMIGLIA / FEDERCASALINGHE

Roma, 23/11/2015

Obiettivo Famiglia / Federcasalinghe
Sede Nazionale:
Via Antonio Chinotto, 1
00195 Roma
Tel. 06.6876065
Fax 06.68808489
Mail: federcasalinghe.segreteria@gmail.com
Mail: federica.gasparrini@gmail.com
Web: www.donne.it

