

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO
RESOCONTO STENOGRAFICO
INDAGINE CONOSCITIVA

9.

SEDUTA DI MARTEDÌ 26 GENNAIO 2016

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE **CESARE DAMIANO**

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Audizione di rappresentanti di DOMINA:	
Damiano Cesare, <i>presidente</i>	2	Damiano Cesare, <i>Presidente</i>	6, 7, 8
INDAGINE CONOSCITIVA SULL'IMPATTO IN TERMINI DI GENERE DELLA NOR- MATIVA PREVIDENZIALE E SULLE DI- SPARITÀ ESISTENTI IN MATERIA DI TRATTAMENTI PENSIONISTICI TRA UO- MINI E DONNE		De Luca Massimo, <i>consulente legale DO- MINA</i>	8
Audizione di rappresentanti della CIDA:		Gasparrini Lorenzo, <i>segretario generale di DOMINA</i>	6
Damiano Cesare, <i>Presidente</i>	2, 5, 6	Gnecchi Marialuisa (PD)	7
Gnecchi Marialuisa (PD)	4	ALLEGATI:	
Montegiove Marisa, <i>responsabile del Gruppo donne manager Manageritalia - CIDA</i>	2, 4	<i>Allegato 1:</i> Documentazione presentata dai rappresentanti di CIDA	9
		<i>Allegato 2:</i> Documentazione presentata dai rappresentanti di DOMINA	21

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

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
CESARE DAMIANO

La seduta comincia alle 12.10.

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 della CIDA.

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 della Confederazione italiana dei dirigenti e delle alte professionalità (CIDA).

Nel ringraziare i nostri ospiti per la loro partecipazione all'odierna audizione, segnalo che sono presenti Marisa Montegiove, responsabile del Gruppo donne *manager* Manageritalia — CIDA, Valeria Pistolese di Manageritalia, Giuseppe Lavra, rappresentante del sindacato medici ospedalieri (CIMO) e Alberto Sartoni, direttore di CIDA.

Ringrazio i nostri ospiti e do loro la parola affinché svolgano la loro relazione.

MARISA MONTEGIOVE, *responsabile del Gruppo donne manager di Manageritalia — CIDA*. Grazie al presidente e alla

Commissione per averci dato la possibilità di esprimere il nostro pensiero su un tema che ci sta particolarmente a cuore.

Il divario tra donne e uomini riflette le discriminazioni e le disuguaglianze che nella pratica colpiscono, ancora e soprattutto, le donne. Sebbene le qualifiche delle donne siano uguali o anche migliori rispetto a quelle degli uomini, spesso le loro competenze non ricevono lo stesso riconoscimento e la loro carriera è più lenta.

Sappiamo tutti benissimo che negli anni recenti la percentuale di donne laureate è maggiore rispetto al passato e nel mondo del lavoro si affacciano donne molto più preparate che in passato, anche perché compiono scelte diverse nel tipo di percorso scolastico, favorendo sempre più le materie scientifiche, così richieste nel mondo del lavoro.

La proposta che avanziamo è quella di introdurre forme incentivate di riconoscimento del merito per tutti i lavoratori e le lavoratrici, dando maggiore spazio alla parte variabile delle retribuzioni, legata ai risultati oggettivamente conseguiti. Lo chiediamo perché potrebbe essere un fattore oggettivo nella valutazione, da parte delle aziende, delle lavoratrici e dei lavoratori.

In molte aziende, soprattutto nel privato, non sempre ci si basa sui risultati che si ottengono, perché sono altri i fattori che vengono valutati, sia nell'aumento delle retribuzioni sia nell'avanzamento di carriera. Fortunatamente questo non avviene nella pubblica amministrazione, dove i percorsi sono regolati da concorsi e la valutazione è oggettiva.

Poiché le donne percepiscono una retribuzione oraria inferiore e accumulano un minor numero di ore di lavoro nel corso della vita rispetto agli uomini, anche

i loro trattamenti pensionistici sono inferiori. C'è una differenza nella retribuzione oraria delle donne rispetto a quella degli uomini, pari al 16 per cento, che sale addirittura al 31 per cento in caso di *part-time*.

Per la CIDA è indispensabile varare misure concrete e, soprattutto, cambiare l'approccio finora seguito nelle politiche pubbliche, attivando una forte politica di investimenti nel *welfare* basata sulle infrastrutture sociali, dalla scuola alla sanità, alla cura di anziani e minori. Occorre introdurre in modo prioritario: un aumento della flessibilità dei tempi di lavoro, una maggiore presenza di servizi di supporto alla donna che lavora, una capillare diffusione del lavoro a distanza.

Questo in particolare, a nostro parere, è estremamente importante. Favorire la diffusione del lavoro a distanza, specialmente nel settore privato, dove è ancora alquanto raro, potrebbe aiutare a conciliare i tempi di lavoro e della famiglia. Ma esso è importante anche perché sottende il concetto del lavoro per obiettivi. Dobbiamo guardare non più alla presenza fisica e alla quantità di ore che si passano in ufficio, ma ai risultati che si ottengono. Questi sono conseguibili anche da casa, lavorando in orari non consueti.

Occorre normare il telelavoro, specialmente nel settore privato, con particolare riferimento al telelavoro di tipo misto, che preveda la possibilità di lavorare sia da casa che in ufficio. Da un'indagine recente di CIDA risulta che le lavoratrici e i lavoratori, in generale, preferiscono un lavoro di tipo misto, in quanto mantiene il rapporto con l'azienda e con i colleghi, ancora molto importante e sentito.

Le donne nelle posizioni di carriera più elevate, la categoria che noi rappresentiamo, ovvero le donne *manager*, sono in aumento: il 15,8 per cento in più per i dirigenti e il 24,1 per cento in più per i quadri. Questo *trend* è fisiologico in un universo lavorativo dal quale il genere femminile è stato pressoché assente fino a pochi anni fa. La presenza dei *manager* nel mondo del lavoro è, in generale, molto

bassa rispetto agli altri Paesi europei ma, in particolare per le donne, la situazione ha bisogno di essere migliorata.

Dobbiamo riconoscere che questo incremento è anche dovuto all'introduzione delle « quote rosa ». Ricordiamo che le « quote rosa » sono servite, forse, a ribaltare una situazione stagnante e a formare uno zoccolo duro, così da incentivare le aziende a una maggiore presenza delle donne nelle posizioni apicali. Hanno comunque prodotto, dal 2010 al 2013, un aumento della presenza femminile nei consigli di amministrazione dell'8,4 per cento.

Le più recenti riforme hanno, però, innalzato l'età di pensionamento. Si è ritenuto che questa fosse la strada obbligata per rafforzare la sostenibilità economica del sistema pensionistico, aumentando gli anni di lavoro e riducendo quelli di pensione. Indubbiamente, questa scelta si scontra con le condizioni attuali del mercato del lavoro, con le donne che faticano — per i giovani la situazione è la stessa — a trovare un'occupazione e non hanno carriere continuative. Per altro, l'espulsione dei lavoratori avviene a partire dai 55 anni e la tendenza è ad abbassare ulteriormente l'età.

Come sappiamo, la nostra carriera professionale è spesso interrotta dal bellissimo e lieto evento della maternità, ma anche da incombenze che, ancora oggi, sono a carico delle donne e che riguardano gli anziani. La speranza di vita aumenta, ma ancora non abbiamo trovato il modo per arrivare a cent'anni nelle migliori condizioni e questo, purtroppo, è un problema sempre più grave, che sia la sanità sia il mondo del lavoro dovranno affrontare.

Abbiamo detto che carriere stabili e regolari non esistono più. Questo impedisce, in particolare ai giovani e alle donne, di maturare una pensione adeguata. La mancanza di una rete adeguata di servizi sociali efficaci e di misure di conciliazione della vita lavorativa e familiare, nonché l'assenza di sostegno al lavoro di cura

svolto dalle donne nella famiglia sono tutti aspetti di un contesto sfavorevole alla condizione femminile.

Nel 2010 il Governo aveva annunciato che i risparmi derivanti dalla parificazione dell'età pensionabile nel settore pubblico sarebbero stati destinati interamente a un fondo per il sostegno alla famiglia e al lavoro delle donne. Questo non è avvenuto, purtroppo. I risparmi erano stati stimati in 120 milioni di euro per il 2010 e 242 milioni di euro annui dal 2011 fino al 2020, per un totale di 3,95 miliardi di euro. Occorre pertanto dare attuazione a tale norma, che prevede di destinare i risparmi dovuti all'innalzamento dell'età pensionabile delle donne ai servizi di cura familiare.

Abbiamo aumentato l'età pensionabile delle donne. Questo ci veniva chiesto anche dall'Unione europea, ma non ci siamo resi conto, purtroppo, che la rete di sostegno alle donne lavoratrici in Italia è assolutamente diversa da quelle di altri Paesi europei. Sempre parlando di pensioni, abbiamo segnalato l'esigenza di rivedere la normativa che non permetteva di cumulare il riscatto per i periodi di congedo parentale con quelli relativi al corso legale del periodo di laurea.

MARIALUISA GNECCHI. Siamo riusciti a rivedere la norma nella legge di stabilità 2016.

MARISA MONTEGIOVE, *responsabile del Gruppo donne manager di Manageritalia-Cida*. Se ce l'avete fatta, bene. Sempre con la legge di stabilità 2016 sono stati prorogati per l'anno 2016, per il padre lavoratore dipendente, il congedo obbligatorio di due giorni — un po' pochino, a nostro parere — e quello facoltativo, da utilizzare in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria, sempre entro i cinque mesi dalla nascita del figlio. È anche stato rifinanziato il « *bonus babysitter* », esteso in via sperimentale per il 2016 anche alle madri lavoratrici autonome o imprenditrici. Questa disciplina andrebbe resa strutturale e, soprattutto, andrebbero aumentate le due giornate di

congedo per il padre. Abbiamo bisogno di rivalutare il ruolo del padre anche con questi piccoli accorgimenti.

Per condizioni differenti occorre prevedere discipline differenti. L'equiparazione dell'età pensionabile tra uomini e donne deve contenere correttivi, almeno fino a quando non vi sia un perfetto equilibrio dei carichi di lavoro tra i due generi. Occorre assicurare innanzitutto un'adeguata flessibilità in uscita e si dovrebbero riconoscere uno o due anni in più di anzianità contributiva per i periodi di cura.

A tale proposito, si propone il riconoscimento di agevolazioni alle lavoratrici madri, anche stabilendo che i periodi di astensione dal lavoro per maternità e puerperio valgano il doppio, fino a un massimo di due anni, ma anche stabilendo un tempo limite entro il quale sia possibile usufruire di tale riconoscimento. Dovendo, infatti, tendere a un'equiparazione di ruoli e di responsabilità all'interno della famiglia, questo riconoscimento dovrebbe essere applicabile entro un *range* di tempo definito, supponendo che, da un certo momento in poi, i carichi di cura familiare tra madri e padri lavoratori siano in equilibrio.

Nel caso di « Opzione donna », ci sono due aspetti da valutare. Il primo è la cosiddetta « finestra mobile », che garantisce il percepimento della pensione trascorsi dodici mesi, che diventano diciotto per la lavoratrice autonoma, dal momento della maturazione dei requisiti e dalla presentazione della domanda di pensionamento. Il sistema delle finestre mobili è venuto meno per altri tipi di pensione a partire dal 2012. Durante questi mesi, la dipendente può continuare a lavorare. I contributi che maturerà, tuttavia, non andranno ad aumentare l'importo dell'assegno pensionistico. Questo sistema andrebbe reso meno penalizzante.

Un secondo elemento è il sistema di calcolo. La dipendente deve optare per un sistema di calcolo della pensione totalmente contributivo, rinunciando al calcolo misto, che tiene in conto, a seconda dei casi, anche delle retribuzioni percepite.

Questo porta, nella maggior parte dei casi, a una riduzione dell'importo della pensione. Nella relazione scritta, che depositiamo, c'è anche un esempio delle modalità di tale calcolo.

Faccio un accenno alle pensioni di reversibilità. Come attualmente concepito, l'istituto della pensione di reversibilità penalizza in modo eccessivo il superstita e, soprattutto, la donna. Appare, dunque, urgente migliorare le condizioni di cumulabilità della pensione di reversibilità con i redditi percepiti dal beneficiario.

Infine, auspichiamo una vera e propria certificazione dei versamenti contributivi effettuati e del calcolo del trattamento pensionistico, che aiuti a far acquisire ai lavoratori una maggiore consapevolezza della propria situazione pensionistica. Riteniamo anche che questo sarebbe uno stimolo alla diffusione della previdenza complementare.

Grazie per la vostra attenzione.

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

MARIA LUISA GNECCHI. Sarò velocissima perché siamo entusiasti di questa relazione e del documento depositato, che, peraltro, ci avevate già inviato, dandoci modo, pertanto, di leggerla e approfondirla.

Segnalo due cose. Il problema del riscatto del periodo di laurea e del riscatto del congedo per maternità facoltativo, cioè l'aspettativa facoltativa per maternità, è stato risolto nella legge di stabilità 2016, abrogando il comma 2 dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 503 del 1992. È una questione risolta. Non è, ovviamente, sufficiente e condividiamo tutto ciò che avete detto.

Mi permetto solo di dirvi che non condivido, della vostra relazione quasi perfetta, il punto che riguarda il calcolo dell'« Opzione donna ». Esso tiene conto

delle « finestre » e anche il coefficiente di trasformazione è legato al mese esatto in cui la donna percepirà la pensione, nel caso in cui stia ancora lavorando. Se, invece, ha smesso di lavorare, il calcolo del coefficiente di trasformazione viene fatto sulla base del mese di decorrenza del trattamento pensionistico. Gli anni contributivi sono, invece, 35. Tuttavia, nel calcolo della anzianità contributiva, si tiene conto di 36,5 anni, comprendendo i dodici mesi di « finestra » più l'aspettativa di vita, o di 36 anni comprendendo i dodici mesi di finestra. Ciò anche ai fini del calcolo del coefficiente di trasformazione, nel momento in cui si percepisce la pensione.

Questi sono gli unici rilievi alla vostra relazione. Tutto il resto lo condividiamo. Anche noi soffriamo molto nel constatare che la legge n. 125, sulle azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, risalga al 1991. Con i tempi che corrono, è un'era geologica fa. Essa prevedeva, al punto e) dell'articolo 1, comma 2, pari responsabilità familiari e professionali. Non abbiamo dubbi che solo in situazioni di pari responsabilità familiari e professionali si riuscirebbero a risolvere tutti i problemi legati alle differenze e ai differenziali di genere.

È evidente che, per le dirigenti d'azienda, il calcolo dell'« Opzione donna » è molto penalizzante, perché la loro carriera lavorativa non è iniziata da dirigenti d'azienda. Il calcolo contributivo puro è molto penalizzante proprio per chi ha avuto uno sviluppo di carriera. Noi soffriamo molto di questo.

Siamo molto contenti che la CIDA sostenga la flessibilità in uscita come una necessità, perché noi ne siamo convinti, tanto che la proposta di legge, attualmente all'esame della Commissione (Atto Camera n. 857) reca come prima firma quella del nostro presidente. Siamo anche convinti che per le donne, per i giovani e per coloro che, in generale, percepiranno pensioni basse si debba arrivare a una riforma pensionistica vera, che garantisca uno zoccolo uguale per tutti — vi ringraziamo

anche di questo —, sul quale applicare un trattamento ottenuto con il calcolo contributivo puro.

Vi ringraziamo anche perché altre audizioni, di rappresentanti di enti che avrebbero dovuto aiutarci di più, sono state meno soddisfacenti della vostra.

PRESIDENTE. Un inno ai *manager* !

Non essendovi altre richieste di intervento, ringrazio i rappresentati della CIDA, anche per il sostegno che ci assicurano. Dateci una mano sulla questione della flessibilità per l'accesso al pensionamento.

Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta, sospesa alle 12.30, riprende alle 12.35.

Audizione di rappresentanti di DOMINA.

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 DOMINA, Associazione nazionale famiglie datori di lavoro domestico.

Nel ringraziare i nostri ospiti per la loro partecipazione all'odierna audizione, segnalo che sono presenti, in rappresentanza dell'associazione, Lorenzo Gasparini, Massimo De Luca, Bonaventurina Fringuelli, Germana Antonelli, Alina Martorelli e Angela Candia.

Do ora la parola ai nostri ospiti per lo svolgimento della relazione.

LORENZO GASPARRINI, *segretario generale di DOMINA*. Buongiorno e grazie, innanzitutto, per averci dato questa possibilità. DOMINA è l'associazione dei datori di lavoro domestico firmataria del contratto collettivo nazionale, attualmente applicato da 1,6 milioni di persone, di cui solo la metà, cioè circa 800.000, corrisponde però a contratti in regola. Da

ormai più di vent'anni assistiamo le famiglie nella gestione del rapporto di lavoro.

Siamo qui perché gran parte dei datori di lavoro da noi assistiti sono donne. Venendo all'oggetto dell'audizione, è chiaro che le donne hanno una pensione più bassa, a causa di fattori retributivi ed esse, pertanto, sono le persone con maggiori difficoltà. Questo dato si intreccia con il lavoro domestico e cioè con i contributi versati in relazione a tale attività.

Nel lavoro domestico una parte significativa della contribuzione è versata trimestralmente. I contributi per *colf* e *badanti* sono, cioè, versati in quattro trimestri. Il problema del lavoro nero è legato al costo per la famiglia del lavoro e della contribuzione per il lavoro domestico. La nostra richiesta a questa Commissione dipende dal fatto che le famiglie sono sempre più chiamate ad assicurare prestazioni di *welfare* — il famoso « *welfare* fai da te » — e, per questo, sono trattate alla stregua di aziende.

Poiché nella legge di stabilità 2016 è stata prevista una defiscalizzazione dei contributi a carico dei datori di lavoro fino a tre anni in caso di nuove assunzioni, noi chiediamo non la stessa cosa, ma la possibilità per le famiglie, per fare emergere il lavoro nero, di beneficiare di una defiscalizzazione su due ambiti, il primo dei quali è il primo versamento trimestrale. Noi vorremmo, infatti, agevolare la famiglia nell'assunzione delle lavoratrici, che sono spesso in nero. Questo produce una serie di vertenze all'interno del nostro settore. Il datore di lavoro domestico, che spesso è stato per trentacinque anni lavoratore e poi si trova a essere datore di lavoro, non riesce a capire bene il rapporto che c'è tra datore di lavoro e lavoratore.

Noi chiediamo che il primo versamento trimestrale non venga effettuato, ma fiscalizzato, se il lavoratore domestico rimane nella famiglia per almeno tre trimestri, ovvero per almeno nove mesi. Nel caso in cui il lavoratore sia invece licenziato prima, il contributo non versato dovrà essere pagato insieme all'ultimo bollettino

VAR della contribuzione. Questo permetterebbe l'emersione di circa 200.000-300.000 rapporti di lavoro.

Nel corso dell'indagine conoscitiva, è emerso che, in base alla « riforma Fornero », si va sempre più verso l'equiparazione dell'età pensionabile tra uomo e donna. Il decreto-legge n. 78 del 2009, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 102 del 2009, come modificato dal decreto-legge n. 78 del 2010, ha previsto che i risparmi derivanti dall'equiparazione dell'età pensionabile delle dipendenti pubbliche confluiscono in un fondo per il finanziamento di azioni di sostegno di carattere sociale. Chiediamo quindi di aiutare con tali risorse le famiglie, nelle quali le donne hanno il doppio ruolo di lavoratore e di datore di lavoro, a fare emergere il lavoro nero.

Dall'altra parte, chiediamo anche che sia aumentata la quota di deducibilità dal reddito delle spese per le collaborazioni domestiche da 1.500 euro ad almeno 3.000 euro, di modo che le famiglie possano essere incentivate all'assunzione.

C'è un altro fattore molto importante all'interno del sistema della bilateralità. Noi aderiamo, con CGIL, CISL, UIL e Federcolf, alla cassa sanitaria CAS.SA.COLF, un ente bilaterale che rappresenta l'unico strumento per le lavoratrici del settore domestico per avere una indennità in caso di malattia e di infortunio. Abbiamo previsto il rimborso anche delle visite specialistiche e l'assistenza fino a 1.000 euro per la maternità.

Secondo l'articolo 49 del contratto collettivo nazionale di lavoro, la distinta dei versamenti alla cassa delle colf è obbligatoria, ma l'INPS non inserisce il codice F2 all'interno del MAV. Le famiglie, con estrema difficoltà, inseriscono da sole il codice F2 o si rivolgono ai CAF. Noi chiediamo che nei MAV successivi rimanga l'indicazione del codice F2, in coerenza con la scelta fatta dalle famiglie.

Questa soluzione va incontro alle famiglie, ma va incontro anche alle lavoratrici perché non possono usufruire delle tutele finanziate dalle risorse versate dalle famiglie. Per avere diritto alle prestazioni

serve la continuità di quattro versamenti trimestrali, per un totale di 25 euro l'anno. Se manca la continuità dei versamenti, le lavoratrici non possono usufruire delle prestazioni a cui avrebbero diritto.

Chiediamo un aiuto per fare capire all'INPS quanto sia importante inserire il codice F2 nei MAV per chi ha già scelto di fare il versamento a CAS.SA.COLF e chiediamo a questa Commissione di prevedere una defiscalizzazione dei contributi a carico dei datori di lavoro.

Noi attualmente gestiamo circa 50.000 rapporti di lavoro domestico ogni mese. I numeri sono molto importanti. Pubblicheremo nel corso di quest'anno una ricerca, relativa a circa 14.000 buste paga, sui livelli retributivi, sulle modalità di licenziamento e via dicendo. Le famiglie ci chiedono questo. Aiutiamole a fare emergere dal nero il lavoro domestico.

PRESIDENTE. Autorizzo la pubblicazione della documentazione depositata, in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato 2*). Do ora la parola ai colleghi che intendano intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

MARIA LUISA GNECCHI. La necessità di indicare nei MAV il codice F2 ci era già stata segnalata da Federcasalinghe, se non sbaglio. È una situazione che vogliamo assolutamente risolvere. È davvero incomprensibile che l'INPS non faccia una cosa così semplice sul piano amministrativo. Vi ringraziamo di avercelo ricordato, ma è nostra intenzione risolvere la questione.

A prima firma dell'onorevole Maestri, una collega di questa Commissione, è stata presentata la proposta di legge Atto Camera n. 3363, che posso trasmettervi, sulla detraibilità e deducibilità dei contributi. Devo dire onestamente che il meccanismo di un trimestre anticipato non mi pare condivisibile. È vero che le famiglie si trovano in difficoltà a essere improvvisamente datori di lavoro, tanto che la maggior parte dei CAF e dei patronati ha attivato servizi di aiuto e di consulenza su questo. Vi ringraziamo per tutti i suggerimenti.

rimenti, ma bisogna anche essere onesti. Penso che quella che proponente sia una complicazione in più.

Il problema è l'effetto della vostra proposta sulle pensioni contributive delle collaboratrici domestiche. Con un contributo che va da un euro a 1,5 euro, tenendo conto del calcolo del montante contributivo e del fatto che non ci sarà più l'integrazione al trattamento minimo, o riusciamo a far approvare la nostra proposta di legge che garantisce uno zoccolo pensionistico a tutti, al quale aggiungere la pensione risultante dal calcolo contributivo, oppure permarrà il problema delle famiglie, ma ancora di più quello delle collaboratrici domestiche, che si ritroveranno una contribuzione insignificante ai fini del calcolo del trattamento pensionistico.

Vi ringraziamo anche perché la popolazione femminile delle collaborazioni domestiche è significativa e per noi è una delle tante questioni all'ordine del giorno di questa indagine. Vi ringraziamo per il contributo. Su alcune cose siamo assolutamente d'accordo. Siamo d'accordo sulla detraibilità o deducibilità più che sulla possibilità di sconti contributivi, perché questi non sono nell'interesse del lavoratore.

Condividiamo, infine, la necessità di tutelare e favorire l'interesse delle famiglie, anche con l'emersione del lavoro nero.

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

MASSIMO DE LUCA, *consulente legale di DOMINA*. Grazie. Apprezziamo quanto detto dall'onorevole Gnechi. Rispetto alle proposte avanzate dal nostro segretario generale e alla luce della proposta di legge presentata in materia di deducibilità e detraibilità dei contributi, nonché dell'indagine che state svolgendo, vi chiediamo di tenere in considerazione un fatto. È vero che per le lavoratrici domestiche, come per i lavoratori domestici, è previsto un

livello contributivo davvero troppo basso rispetto alla maggior parte dei lavoratori italiani, ma è anche vero che le famiglie, pur essendo definite datori di lavoro, sono datori di lavoro anomali, differenti da tutti gli altri.

Per lo più non viene considerato che i nostri datori di lavoro, cioè le famiglie, diversamente dagli altri, non producono reddito. Ipotizzare un sistema di deduzioni o detrazioni dei costi del lavoro, e non solo dei contributi, sarebbe un modo significativo per aiutare le famiglie.

Come diceva il segretario generale, la maggior parte dei datori di lavoro sono donne. Da un punto di vista datoriale, le donne prendono poco nel momento in cui vanno in pensione, ma i costi del lavoro non cambiano. Il problema, nell'economia e nel bilancio familiare, si sente ed è notevole. Desideriamo segnalare che, su un esercito di collaboratori domestici pari a 2 milioni sul territorio nazionale, le famiglie, strette dalla morsa della crisi economica, smettono di versare anche quel minimo contributo, tornando al « *welfare* fai da te » e alimentando la spirale del lavoro irregolare.

Ve lo segnaliamo perché si presti maggiore attenzione al concetto di datore lavoro domestico e al fatto che le famiglie non producono reddito, ma pagano la lavoratrice o il lavoratore con il proprio stipendio o con la propria pensione, dovendo spesso chiedere anche un aiuto ai familiari.

PRESIDENTE. Ringrazio tutti gli intervenuti e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 12.50.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE

DOTT. RENZO DICKMANN

*Licenziato per la stampa
il 17 febbraio 2016.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

ALLEGATO 1

DOCUMENTAZIONE PRESENTATA DAI
RAPPRESENTANTI DI CIDA**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 Commissione Lavoro della Camera
Roma, 26 gennaio 2016****Comparazione dei livelli retributivi e della discontinuità contributiva tra lavoratori e lavoratrici**

Il divario tra donne e uomini riflette le discriminazioni e le disuguaglianze che, nella pratica, colpiscono ancora e soprattutto le donne. Le cause di questo fenomeno sono complesse e correlate.

Sebbene le qualifiche delle donne siano uguali o anche migliori rispetto a quelle degli uomini, spesso le loro competenze non ricevono lo stesso riconoscimento e la loro carriera è più lenta. Nell'UE questo fenomeno determina un divario retributivo medio tra donne e uomini del 16%.

Le responsabilità familiari non sono condivise in maniera equa. Di conseguenza, le donne subiscono interruzioni di carriera più frequenti e spesso non tornano a lavorare a tempo pieno. Guadagnano quindi in media il 16% in meno all'ora rispetto agli uomini; su base annuale il divario raggiunge addirittura il 31%, considerando che il lavoro a tempo parziale è molto più diffuso tra le donne.

Poiché le donne percepiscono una retribuzione oraria inferiore e accumulano un minor numero di ore di lavoro nel corso della loro vita rispetto agli uomini, anche le loro pensioni sono ridotte. Di conseguenza, tra gli anziani vi sono più donne in stato di povertà rispetto agli uomini.

La proposta che avanziamo è quella di introdurre forme incentivate di riconoscimento del merito per tutti i lavoratori e le lavoratrici dando maggiore spazio alla parte variabile delle retribuzioni legata a risultati oggettivamente conseguiti.

Permangono ancora gravi debolezze strutturali nel mercato del lavoro, quali, ad esempio, barriere all'accesso al lavoro determinate in gran parte dai carichi familiari, diversità nei percorsi di sviluppo professionale che caratterizzano il lavoro femminile, scarsa presenza femminile nelle posizioni più elevate, carriere più "lente" e meno accessibili, anche in relazione alla minore disponibilità di tempo, gap tra titoli di studio e ruoli effettivi; differenziali retributivi con uomini a parità di ruolo.

Come si è detto una carriera contraddistinta da un accesso tardivo al lavoro, da rapporti interrotti e discontinui influisce negativamente anche sulla pensione ed è per questi motivi che le donne, pur essendo la maggioranza dei pensionati del nostro Paese, risultano titolari di pensioni mediamente e significativamente più basse rispetto agli uomini.

I differenziali di genere nelle pensioni non verranno colmati fintanto che non saranno superate le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, nell'organizzazione dei tempi di vita, e non sarà disponibile una rete adeguata di servizi sociali per l'infanzia e per l'assistenza a genitori anziani non autosufficienti.

La flessibilità introdotta nel mercato del lavoro, se ha certamente visto crescere la quota di occupazione femminile in termini assoluti e percentuali, sta precarizzando i percorsi di vita, di lavoro e quindi i livelli retributivi e contributivi, in particolare delle giovani donne e, mentre fa rinviare loro la maternità verso i 30 anni, non ne rafforza la permanenza nel lavoro, anche per un sistema di welfare inadeguato e sempre più costoso.

Le differenze di genere nei trattamenti pensionistici, pertanto, non potranno essere risolte se non si provvederà a superare le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro e ad attuare politiche fattive per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro con riferimento sia alla maternità/paternità, che alla cura dei disabili e degli anziani.

La mancanza di una rete adeguata di servizi sociali ed efficaci misure di conciliazione, l'assenza di sostegno al lavoro di cura svolto dalle donne nella famiglia, sono tutti aspetti di un contesto sfavorevole alla condizione femminile. Nel 2010, il Governo aveva annunciato che i risparmi derivanti dalla parificazione dell'età pensionabile nel settore pubblico sarebbero stati destinati interamente a un fondo per il sostegno alla famiglia e al lavoro delle donne. Così non è stato. I risparmi erano stati stimati in 120 milioni nel 2010, 242 milioni nel 2011, fino al 2020, per un totale di 3 miliardi e 950 milioni.

Almeno una parte di queste risorse andrebbero dunque utilizzate per gli scopi ai quali erano destinate. Tutti i risparmi sulle pensioni realizzati dal decreto «salva Italia», sono stati infatti utilizzati per coprire il debito pubblico.

I risparmi quindi non sono stati impiegati per garantire le generazioni future, né tantomeno per tutelare e incentivare l'occupazione femminile attraverso il miglioramento dei servizi sociali.

Solo recentemente sono stati introdotti contributi alle famiglie per le spese familiari, ma tali misure agevolano fasce ristrette della popolazione.

D'altra parte la situazione dell'occupazione femminile si è aggravata a causa della esiguità di servizi sociali di supporto alle famiglie.

Occorre pertanto dare attuazione alla norma che prevede di destinare i risparmi dovuti all'innalzamento dell'età pensionabile femminile ai servizi di cura familiare (22-ter, comma 3, del decreto-legge n. 78 del 2009, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 102 del 2009).

Discriminazioni incontrate dalle donne nell'accesso alle posizioni di carriera più elevate

L'accesso al mondo del lavoro per la donna è oggi sicuramente più facile che nel passato. Vi sono ancora invece forti resistenze a consentire l'accesso delle stesse alle qualifiche più elevate.

Nel settore del pubblico impiego invece il problema dell'accesso della donna alle posizioni di carriera più elevata è fortunatamente meno evidente in quanto la selezione avviene mediante concorso pubblico e ciò consente una valutazione oggettiva della preparazione e delle competenze. Non è un caso che in molti comparti del pubblico impiego il più lusinghiero percorso di studi delle donne venga riconosciuto con una elevata presenza femminile nei livelli, anche apicali, di responsabilità.

Dati statistici sulla presenza femminile nella categoria dirigenziale

Negli ultimi anni, a seguito della crisi, si è assistito da un lato ad un ridimensionamento della popolazione dirigenziale, dall'altro ad una modifica significativa della composizione occupazionale. Nel 2013 sono 539.459 i Manager presenti nel mercato italiano, di cui 113.745 Dirigenti e 425.714 Quadri.

La quota di Manager è molto piccola all'interno della popolazione occupata e dipendente in Italia:

rappresenta infatti meno del 5% (su un totale di circa 12 milioni di occupati dipendenti).

Il confronto internazionale ci vede al di sotto dei Paesi più avanzati. Considerando sia i Manager dipendenti pubblici che privati, Eurostat li conteggia come l'1,3% della popolazione occupata, contro il 4,8% della media europea (15 Paesi) e valori dal 3% in su per i 4 principali Paesi europei (Germani, Francia, Regno Unito, Spagna).

Le donne Manager sono in crescita (+15,8% per i Dirigenti, +24,1% per i Quadri); questo trend risulta fisiologico in un universo lavorativo dal quale il genere femminile è stato assente fino a pochi anni fa, ma che oggi, anche a fronte del forte turnover annuo e delle normative recentemente introdotte sulle "quote rosa", le vede più presenti nel management aziendale.

Numeri di Manager nel settore privato: ANNO 2012 E TREND 2012-2008 - GENERE

Dirigenti	2012	TREND 2012-2008
Uomini	99.342	- 5,0%
Donne	16.853	+15,8%
Dirigenti	2012	TREND 2012-2008
Nord	83.205	-2,4%
Centro	24.316	-2,7%
Sud e Isole	7.232	-5,4%
Quadri	2012	TREND 2012-2008
Nord	280.018	9,1%
Centro	94.838	12,5%
Sud e Isole	47.548	9,9%
Quadri	2012	TREND 2012-2008
Uomini	305.787	+ 5,4%
Donne	119.694	+24,1

Fonte: Manageritalia-CIDA su dati INPS

La politica può proporre misure legislative per cambiare alcuni stereotipi (come nel caso dell'introduzione del congedo di paternità o con la legge sulle Quote Rosa) e può fare in modo che la società si faccia carico dei soggetti deboli come bambini, anziani e disabili, liberando le donne da quel tradizionale compito di cura che viene loro affidato.

Auspichiamo un nuovo modo di concepire e valorizzare il lavoro, che sia più flessibile, più orientato al risultato ed al merito e meno legato alla presenza fisica sul luogo di lavoro. Si devono diffondere progetti già avviati, progetti che riguardano la flessibilità dei modelli organizzativi, il ricambio generazionale, la banca del tempo, la diffusione degli strumenti informatici, una nuova concezione dello spazio e del tempo lavorativo.

Progetti la cui percorribilità e sostenibilità è comprovata dal fatto che sono già stati attuati in alcune aziende/amministrazioni, con ottimi risultati.

Per quanto riguarda le dirigenti nell'ultimo periodo, le cose stanno cambiando non solo nel settore pubblico, dove le donne dirigenti sono salite del 20% ma anche sul fronte privato: infatti, mentre i dirigenti maschi arretrano del 5%, le femmine aumentano del 16%. Così oggi le donne manager rappresentano il 15% del complesso della dirigenza, oltre il 16% nel settore del terziario.

Un miglioramento della presenza femminile nel lavoro qualificato è dovuto soprattutto a due fattori, le quote rosa e il ricambio generazionale.

L'introduzione delle quote rosa fa registrare un netto miglioramento della presenza femminile nei consigli di amministrazione (+ 8,4 % dal 2010 al 2013 - European Commission, database on women and men in decision-making), così come il ricambio generazionale. A fronte di una disoccupazione giovanile molto elevata nel nostro Paese, le donne giovani a livello dirigenziale aumentano. Tra i dirigenti infatti, nelle fasce d'età più giovani, le donne hanno oggi un peso vicino o superiore al 25% (25-29enni 23,6%; 30-34enni 26,9%).

Secondo la Banca d'Italia, una donna che lavora crea altro lavoro, aumenta i consumi e fa crescere il PIL. A parità di altri fattori, una maggiore occupazione femminile determina "meccanicamente" un maggiore prodotto: un tasso di occupazione femminile al 60% comporterebbe un aumento del PIL fino al 7%.

Questo è valido specialmente se la donna lavora come top o middle manager, perché ha un guadagno consistente, resta fuori casa molte ore e deve avvalersi di personale di ausilio e supporto. I consumi aumentano, comunque, all'ingresso nel mondo del lavoro di ogni donna, a qualsiasi livello.

Per elevare il tasso di occupazione femminile è indispensabile varare misure concrete e ben definite e, soprattutto, cambiare l'approccio finora seguito nelle politiche pubbliche, attivando una forte politica di investimenti nel welfare. Una politica di welfare, basata sulle infrastrutture sociali, dalla scuola, alla sanità, alla cura di anziani e minori, potrebbe rilanciare l'occupazione femminile.

Attualmente, per evitare il rischio di tornare indietro, occorre introdurre in modo prioritario:

- Un aumento della flessibilità dei tempi del lavoro
- Una maggiore presenza di servizi di supporto alla donna che lavora
- Una capillare diffusione del lavoro a distanza.

L'occupazione femminile può aumentare soprattutto se la donna viene messa in condizioni di lavorare con le forme di flessibilità dell'organizzazione aziendale.

La riforma pensionistica e le donne

Uno degli obiettivi della riforma delle pensioni è la promozione di una graduale equiparazione del trattamento pensionistico di uomini e donne. Entro il primo gennaio 2018 è infatti previsto che tutte le lavoratrici raggiungano un'età pensionabile pari a quella degli uomini.

Il percorso sarà graduale. Dopo il 2018 è previsto un graduale innalzamento dell'età pensionabile (sulla scorta delle aspettative di vita) fino a 70 anni nel 2050 per tutti.

In generale l'equiparazione del percorso previdenziale dei due sessi è stata uno dei riferimenti del nuovo sistema pensionistico, anche per via delle indicazioni provenute più volte da Bruxelles. Il nuovo quadro delle pensioni delle donne si inserisce in un dibattito pluriennale che mescola le istanze comunitarie di parificazione tra diritti e doveri dei due sessi con le esigenze di bilancio dello Stato.

Ogni taglio della spesa previdenziale l'erario pubblico incassa infatti preziose risorse.

Date le generali condizioni di svantaggio delle donne una parificazione del trattamento pensionistico dovrebbe necessariamente essere accompagnata da provvedimenti a tutela delle famiglie. Oggi le donne in Italia non solo guadagnano meno degli uomini a parità di competenze e responsabilità, ma fanno più fatica a fare carriera e sono supportate in maniera assai blanda nell'esigenza di coniugare maternità, impegni familiari e lavoro. Per questi motivi a uguali doveri imposti dalla riforma delle pensioni dovrebbero corrispondere uguali diritti nella riforma del lavoro.

Sarebbe auspicabile pertanto un regime che introduca più congedi parentali e forme di flessibilità di orario oltre al già richiamato potenziamento di servizi alla famiglia.

Le riforme hanno innalzato l'età di pensionamento: si è ritenuto che questa fosse la strada obbligata per rafforzare la sostenibilità economica del sistema, aumentando gli anni di lavoro, riducendo quelli di pensione, quindi la spesa pensionistica.

Indubbiamente questo si scontra con le condizioni attuali del mercato del lavoro, con le donne (e i giovani) che faticano a trovare un'occupazione e non hanno carriere continuative, con l'espulsione dei lavoratori a partire dai 55 anni. Carriere stabili e regolari non esistono più, questo impedisce di maturare una pensione adeguata, in particolare a giovani e donne.

A decorrere dal 1° gennaio 2016 l'età pensionabile per la generalità dei lavoratori è stata fissata in 66 anni e 7 mesi (requisito applicabile anche alle lavoratrici dipendenti a decorrere dal 1° gennaio 2018) e, presumibilmente, a decorrere dal 1° gennaio 2019 si arriverà o forse si supereranno i 67 anni di età, requisito tra i più elevati a livello europeo.

In considerazione delle difficoltà insite nel prolungamento eccessivo della presenza in azienda degli over 65enni e dei risvolti negativi che questa norma comporta anche sul fronte dell'occupazione giovanile, si propone di fissare a 67 anni l'età per il pensionamento di vecchiaia per tutti i lavoratori, a decorrere dal 1° gennaio 2019, prevedendo contestualmente – come già avviene nel sistema contributivo – un sistema di calcolo più favorevole per coloro che accedono al pensionamento di vecchiaia successivamente a tale età e fino ai 70 anni.

La maternità delle donne dirigenti - Legge 24.02.2006, n. 104

Il Parlamento, solo 10 anni fa, ha approvato una legge che ha innovato profondamente la disciplina relativa alla maternità delle donne dirigenti.

Ovviamente alle donne manager già si applicava la tutela giuridica della maternità, nel senso che potevano esercitare il diritto all'astensione obbligatoria e a quella facoltativa, riconosciuta a tutte le donne lavoratrici. La differenza sostanziale che intercorreva tra la normativa che si applicava alle donne dirigenti e la normativa

generale risiedeva nel fatto che non esisteva per le prime la copertura previdenziale dell'evento maternità; in parole più semplici significa che il periodo dell'assenza della donna era economicamente a carico delle aziende e non dell'Inps, come invece accadeva per le altre lavoratrici. Questo ha comportato, negli anni, due conseguenze che hanno penalizzato le donne manager. Innanzitutto un forte deterrente alla nomina o alla assunzione di donne nell'accesso alla dirigenza: le aziende, che conoscevano la normativa, si astenevano dal nominare donne dirigenti e prediligevano manager uomini, per non dover sopportare in futuro costi onerosi. L'altro effetto penalizzante riguardava il ritorno al lavoro delle dirigenti dopo l'assenza: spesso erano stati segnalati episodi di mobbing, emarginazione, esclusione dalle decisioni.

Le CIDA ha iniziato ad occuparsi di queste problematiche, comprendendo che il nodo problematico risiedeva soprattutto nella normativa sulla maternità.

Sul piano legislativo infatti la legge 11.01.1943 n. 138, equiparava di fatto la maternità alla malattia. La medesima legge citata, all'art. 6, escludeva dall'indennità di malattia il lavoratore che percepiva già tale trattamento dal datore di lavoro in forza di legge o contratto collettivo. Per i dirigenti del settore privato infatti la corresponsione dell'indennità di malattia è totalmente a carico delle aziende per effetto della previsione contenuta dai CCNL di settore.

Per questo motivo fino ad allora l'onere relativo alla maternità per le dirigenti era a totale carico del datore di lavoro senza possibilità di recupero, mentre per le donne lavoratrici subordinate, per le libere professioniste e per quelle iscritte alla gestione separata, provvede l'Inps.

La CIDA si è quindi rivolta al Parlamento e al Governo per portare avanti la propria istanza, che è stata immediatamente condivisa da tutti i gruppi politici ed ha fatto tutto il percorso parlamentare fino a diventare legge.

E' stato quindi un risultato importante per la nostra organizzazione, da sempre impegnata contro le discriminazioni perpetrate nei riguardi delle donne dirigenti dalle aziende. Il nostro augurio è che in futuro cresca in maniera significativa il numero di donne dirigenti e migliori il rapporto tra queste e le aziende.

Continua ora l'impegno della CIDA a favore del superamento di tutte le forme di discriminazione.

Condizioni di salute delle donne pensionate

L'aspettativa di vita delle donne è più lunga di quella degli uomini ma a questo non corrisponde un migliore stato di salute, come riportato da diversi studi recenti, anche dell'Inps.

Molte patologie ad elevato impatto debilitante sono femminili; questo significa che le donne hanno particolare bisogno di poter provvedere ad un aumento crescente di spesa per la salute, che inciderà molto sull'importo pensionistico. Nel calcolo del trattamento pensionistico occorrerebbe tener conto di questa differenza di qualità della vita.

L'opzione donna

Riteniamo che la possibilità di anticipare il pensionamento a 57 anni e 3 mesi di età (58 anni e tre mesi per le lavoratrici autonome) con almeno 35 anni di anzianità contributiva e decorsi 12 mesi dalla maturazione di entrambi i requisiti (18 per le lavoratrici autonome), possa essere una ulteriore risposta alle esigenze di anticipazione del pensionamento per le lavoratrici donne che, vista l'entità della penalizzazione, ne hanno veramente bisogno.

A riprova di quanto sopra affermato, si riporta il calcolo effettuato per una lavoratrice con qualifica di quadro con 57 anni e tre mesi di età, 17 anni e 10 mesi di anzianità al 31.12.1995 ed un'anzianità complessiva al 31.12.2015 di 37 anni e 10 mesi:

Importo mensile lordo retributivo: quota A + quota B =	1.851,79		
quota contributivo per gli anni dal 1996 in avanti:	882,20		
Totale trattamento pensionistico mensile lordo	2.733,98		
per 13 mensilità:	35.541,79		
Tasso sostituzione rispetto ultima retribuzione (53.837)	66,02%		
Opzione contributivo importo mensile:	1.653,27	-1.081	-39,53%
Retribuzione media ultimi dieci anni	49.206		

Come si può rilevare, la suddetta lavoratrice, che sulla base dell'attuale normativa dovrebbe attendere 4 anni, più l'ulteriore adeguamento Istat, per accedere al pensionamento di anzianità, utilizzando l'opzione donna avrebbe una penalizzazione di circa il 40% sull'importo della pensione.

Nel caso dell' "opzione donna", potrebbero esserci due aspetti da valutare. Il primo è la c.d. finestra mobile, che garantisce il percepimento della pensione, trascorsi 12 mesi (18 mesi per la lavoratrice autonoma) dal momento del raggiungimento dei requisiti e dalla presentazione della relativa domanda. Il sistema delle finestre mobili è venuto meno per gli altri tipi di pensione, a partire dal 2012. Durante questi mesi, la dipendente può continuare a lavorare; i contributi che maturerà tuttavia non andranno ad aumentare l'importo dell'assegno pensionistico. Questo sistema andrebbe reso meno penalizzante.

Un secondo elemento è il sistema di calcolo: la dipendente opterebbe per un sistema di calcolo della pensione totalmente contributivo, rinunciando ad un calcolo misto, che terrebbe in conto, a seconda dei casi, anche delle retribuzioni della dipendente. Questo porterebbe, nella maggior parte dei casi, ad una riduzione dell'importo della pensione.

D'altro canto, anche l'accesso alla pensione anticipata, penalizza le lavoratrici, che vi accedono prima dei 62 anni. Per disincentivare la richiesta di pensione anticipata, per coloro che hanno meno di 62 anni (requisito anagrafico di accesso alla pensione di vecchiaia), sono state introdotte alcune riduzioni. Infatti, sulla quota del trattamento pensionistico, relativo alle anzianità contributive maturate antecedentemente al 1° gennaio 2012, è applicata una riduzione pari a 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento, tale riduzione è elevata a 2 punti percentuali per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni.

Tuttavia, la riduzione non si applica a chi matura il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017, se tale anzianità contributiva deriva esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, inclusi i periodi di astensione per maternità, per servizio militare, per infortunio, per malattia e di cassa integrazione guadagni ordinaria.

Da quanto prospettato, sia nel caso dell'“opzione donna”, sia nel caso della pensione anticipata, il vantaggio per la dipendente sarebbe quello di poter accedere ad un regime di pensione, anche diversi anni prima (a seconda dell'età), rispetto a quanto stabilisce la pensione di vecchiaia; come contraltare, la lavoratrice accetterebbe, in molti casi, una riduzione dal suo assegno pensionistico, tenuto conto del regime totalmente contributivo, nel primo caso, e della disincentivazione, per la pensione anticipata. Sarebbe auspicabile porre quanto meno limitare le penalizzazioni ad un tetto massimo da stabilire.

Estensione della durata dell'agevolazione per l'invecchiamento attivo

La norma volta ad incentivare la riduzione dell'orario di lavoro di dipendenti prossimi alla maturazione della pensione di vecchiaia introdotta dall'art. 1, comma 284, della Legge di Stabilità per il 2016 (Legge 28/12/2015, n. 208), si applica alle trasformazioni del rapporto di lavoro attuate nei due anni precedenti la maturazione del requisito dell'età pensionabile, per coloro che hanno conseguito il requisito contributivo minimo (20 anni).

Riteniamo utile prolungare almeno di ulteriori due anni la durata dell'agevolazione per renderla più appetibile e permettere la prosecuzione dell'attività lavorativa per un periodo più elevato rispetto alle rilevazioni attuali, anche per compensare i periodi di interruzione dell'attività lavorativa per motivi familiari più frequenti nel lavoro femminile.

Contribuzione da riscatto

Occorre rivedere la normativa attuale che non permette di cumulare il riscatto per i periodi di congedo parentale con quelli relativi al corso legale del periodo di laurea.

Istituzione di una pensione di base

E' auspicabile l'istituzione di una pensione base per integrare i trattamenti più bassi (da finanziare con i fondi recuperati dall'evasione fiscale) che svolga il ruolo di reddito minimo per chi non ha potuto assicurarsi un trattamento pensionistico. La pensione di base compenserebbe, per le lavoratrici, i minori accreditamenti previsti dal modello contributivo.

Miglioramento della disciplina sui trattamenti pensionistici di reversibilità

In controtendenza rispetto a coloro che prevedevano la fine dell'istituto della reversibilità, sono state presentate diverse proposte di legge in materia di cumulabilità dei trattamenti pensionistici di reversibilità, con l'intento di migliorarne la disciplina.

Certamente l'istituto della pensione di reversibilità, come attualmente concepito, penalizza in modo eccessivo il superstite e soprattutto la sua componente femminile. Appare dunque urgente migliorare le condizioni di cumulabilità della pensione di reversibilità con i redditi percepiti dal beneficiario.

Promozione e incentivazione della previdenza complementare

Anche senza risorse economiche pubbliche, si può sviluppare previdenza e dunque dignità economica futura.

Dal Rapporto 2015 «Welfare, Italia. Laboratorio per le nuove politiche sociali» di Censis e Unipol è emerso che la previdenza complementare è indispensabile, ma pochi lo fanno. Nell'ultimo decennio il numero di adesioni alla previdenza complementare è più che raddoppiato, passando da poco meno di 3 milioni di iscritti nel 2005 agli attuali 6,5 milioni. Si segnalano però due criticità. La prima è legata alla crisi economica che ha fatto sì che nel 2014 1,5 milioni di iscritti non abbiano versato i contributi. La seconda è relativa alla disomogeneità delle adesioni: il tasso di adesione è del 18% al Sud (sale al 30% al Nord) e del 16% tra i più giovani, con una età inferiore a 35 anni (mentre il dato nazionale si attesta al 25,6%). Non aiuta il fatto che oggi solo il 24,3% degli italiani ha una conoscenza precisa della propria posizione pensionistica. Un altro dato scarsamente noto e simbolicamente significativo riguarda la componente giovanile degli iscritti, di fatto quasi inesistente.

Prolungamento del congedo obbligatorio per il padre

Il prolungamento del congedo obbligatorio per il padre sarebbe utile per promuovere un cambiamento della mentalità italiana: il Paese è ancora caratterizzato da un'elevata asimmetria dei ruoli nella coppia. Individuale, non

trasferibile e ben retribuito: sono le caratteristiche di un congedo parentale efficace, per avviare un percorso di riequilibrio sul mercato del lavoro e di maggiore uguaglianza di genere nella famiglia. Con la legge di stabilità 2016, vengono prorogati, per l'anno 2016, per il padre lavoratore dipendente il congedo obbligatorio (di due giorni) e quello facoltativo (da utilizzare in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria, sempre entro i cinque mesi dalla nascita del figlio) ed è rifinanziato il bonus baby-sitter (esteso, in via sperimentale per il 2016, anche alle madri lavoratrici autonome o imprenditrici). Questa disciplina andrebbe resa strutturale e soprattutto andrebbero aumentate in modo adeguato le due giornate di congedo per il padre.

Riconoscimento , sul piano contributivo, dei periodi di cura familiare

I carichi di cura familiare sono stati considerati per troppi anni appannaggio solo femminile; questo sottrae maggiormente le donne dal circuito lavoro-produzione-fruizione di trattamento pensionistico, costringendole ad interrompere l'attività lavorativa per periodi più o meno brevi o a chiedere la trasformazione del contratto di lavoro in part time, eventi che condizionano pesantemente la misura del trattamento previdenziale.

A condizioni differenti occorre assicurare discipline normative differenti. L'equiparazione dell'età pensionabile tra uomini e donne deve contenere dei correttivi almeno fino a quando non vi sia un perfetto equilibrio nei carichi di lavoro tra i due generi.

Occorre assicurare innanzitutto una adeguata flessibilità in uscita e si dovrebbero riconoscere uno o due anni in più di contributi per i periodi di cura. A tale proposito si propone il riconoscimento di agevolazioni alle lavoratrici madri, anche stabilendo che i periodi di astensione dal lavoro per maternità e puerperio valgano il doppio fino a un massimo di anni due.

Questo riconoscimento dovrebbe essere applicato per un range di tempo definito, supponendo che da un certo momento in poi i carichi di cura familiare tra padre e madre lavoratori siano in equilibrio.

Maggiore informazione sulle pensioni

auspichiamo una vera e propria certificazione dei versamenti contributivi effettuati e del calcolo del trattamento pensionistico che aiuti a far acquisire ai lavoratori una maggior consapevolezza della propria situazione pensionistica diventando anche, riteniamo, uno stimolo alla diffusione della previdenza complementare.

Conclusioni

Qualunque nuovo intervento sul sistema pensionistico deve tener conto delle differenze di genere e dei diversi percorsi di vita personali e familiari delle donne, se vuole essere equo, socialmente sostenibile e in grado di rafforzare le tutele sociali, ma anche di incrementare l'occupazione femminile, i redditi familiari e quindi l'aumento delle risorse da destinare al welfare. La bassa occupazione femminile e giovanile rappresenta un freno fortissimo per lo sviluppo economico del Paese e per la diffusione del benessere.

L'obiettivo è comunque un sistema non solo economicamente sostenibile e solido ma anche giusto, trasparente e solidale.

Riassumendo:

Eventuali misure da adottare relativamente alla problematica relativa all'indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale dovrebbe concentrarsi sulla situazione socio-culturale e dell'organizzazione del lavoro che penalizza l'occupazione femminile. Andrebbero analizzati i presupposti che concorrono a determinare le differenziazioni a danno delle donne in ambito pensionistico.

Gli strumenti finalizzati a rimuovere gli ostacoli al lavoro femminile dovrebbero prevedere innanzitutto l'ampliamento della rete dei servizi pubblici e dell'assistenza sociale.

Il problema dell'età pensionabile è stato maggiormente dibattuto e forse risolto in termini di conformità costituzionale, ma dovrebbe essere accompagnato da una maggiore flessibilità riguardo all'età pensionabile, al requisito dell'anzianità di lavoro e dell'anzianità contributiva per il diritto ai trattamenti.

L'aumento automatico legato all'aspettativa di vita dovrebbe essere superato al raggiungimento di un tetto massimo da stabilire.

La normativa sulla famiglia dovrebbe prevedere pari obblighi per uomini e donne e fare in modo che la cura dei figli sia equamente distribuita.

Va realizzata una effettiva armonizzazione tra settore pubblico e settore privato.

ALLEGATO 2

DOCUMENTAZIONE PRESENTATA DAI
RAPPRESENTANTI DI DOMINA

Firmataria del C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

Sede Nazionale :
Viale Luigi Pasteur 77
00144 Roma
Tel. 06 50797673
Fax 06 5071124

PEC: domina@pec.readytec.it
segreteria@colfdomina.it
www.colfdomina.it
Twitter: [@lavorodomestico](https://twitter.com/@lavorodomestico)
Skype: [domina](https://www.skype.com/name/username/domina)

DOMINA, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico, nasce per tutelare e assistere le famiglie italiane che, assumendo una collaboratrice domestica o un'assistente familiare, diventano "datore" di lavoro. Firmataria insieme ai sindacati FISASCAT Cisl, FILCAMS Cgil, UILTUCS e Federcolf del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, attualmente applicato da circa 1.600.000 famiglie, di cui circa la metà non contrattualizzati, contribuisce quotidianamente a sostenere tutte le istanze delle famiglie che assumono lavoratori domestici e rappresenta i Soci nelle trattative sindacali, nel Fondo Colf, nell'Ebincolf e nella Cas.sa Colf.

DOMINA con oltre 130 Punti Operativi su tutto il territorio nazionale, gestisce decine di migliaia di buste paga mensili assistendo le famiglie dalla formalizzazione del rapporto di lavoro fino alla possibile vertenza con i lavoratori.

Il settore lavorativo che nell'ultimo decennio non ha conosciuto crisi è quello dell'area dei servizi di cura e di assistenza. Per collaboratrici domestiche come colf, badanti, baby sitters, l'occupazione è cresciuta del 53% in dieci anni; nel 2001 i lavoratori erano circa un milione, nel 2011 sono arrivati a 1.655.000.

Oggi tuttavia l'inquadramento delle assistenti alle persone - anziani o bambini - stenta a trovare una sua specifica identità. Se da una parte il 55,2% dei collaboratori vorrebbe seguire un corso di formazione per acquisire nuove professionalità, dall'altra le famiglie hanno difficoltà a trovare persone con competenze specifiche. Alle famiglie italiane mancano servizi sul territorio che possano aiutarle a individuare il collaboratore adatto. I modi e i metodi di assunzione rimangono troppo "fai da te"; l'assunzione si basa sul passaparola di amici o di enti assistenziali; solamente il 19,1% dei collaboratori domestici è scelto attraverso la mediazione di intermediari che selezionino la competenza, ma questa prassi funziona fino al sorgere dei primi problemi, legati anzitutto alla trasparenza dei contratti e al mansionario da svolgere.

Abbiamo chiesto questa audizione e Vi ringraziamo per l'opportunità offertaci al fine di sottoporre le nostre richieste facendo riferimento ai dati ISTAT pubblicati il 5 dicembre 2014 e all'art. 22 ter comma 3 del D.L. n. 78 del 2009 e successive modificazioni che stabilisce che le economie derivanti dall'innalzamento dell'età di pensionamento delle lavoratrici pubbliche devono essere destinate ad interventi in materia di politiche sociali e familiari con particolare attenzione alla non autosufficienza e all'esigenza di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare delle lavoratrici.

La crisi economica sta imponendo alle famiglie italiane di ripensare il rapporto con i propri collaboratori: la spesa media si aggira intorno ai 667 euro al mese, e solamente il 31,4% delle famiglie riesce a ricevere un contributo pubblico o l'assegno di accompagnamento (19,9%). Assumere una badante incide per il 29,5% sul reddito familiare, ma sono sempre più numerose le famiglie che non riescono a mantenere questa spesa: la maggioranza (56,4%) non riesce più a farvi fronte; il 48,2% ha dovuto ridurre i consumi; il 20,2% ha intaccato i risparmi; e il 2,8% si è dovuta indebitare. Per il 15% delle famiglie che hanno la necessità di curare un anziano, un componente della famiglia ha lasciato il lavoro. Costrette a farlo nove volte su dieci sono le donne sotto i 45 anni, che richiedono il part-time, si licenziano o smettono di cercare un posto di lavoro stabile. Emerge un altro dato preoccupante sul futuro: quattro famiglie su dieci prevedono di non riuscire a pagare una badante, se le condizioni sociali ed economiche rimangono le stesse.

Come DOMINA evidenziamo in ogni sede, continuando a mettere al centro di ogni intervento politico, il principio che diventare datore di lavoro senza produrre reddito, marca la differenza con tutti gli altri soggetti datoriali nel panorama lavoristico. È proprio da questo punto di partenza che sottoponiamo all'attenzione della Commissione Lavoro una serie di osservazioni per il bene e la tutela delle famiglie quando assumono una collaboratrice domestica.

Le richieste di DOMINA che sottoponiamo vanno in tre direzioni:

1) chiediamo che gli sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato come previsto dalla Legge di Stabilità 2016 per le altre tipologie di lavoro siano estesi, anche per il lavoro domestico prevedendo ovviamente le dovute deroghe. Secondo i dati statistici raccolti da DOMINA su un campione di 12.000 rapporti di lavoro domestico nel 2015, il 94% dei rapporti di lavoro domestico sottoscritti sono a tempo indeterminato, di cui 29,8% con una durata media tra 1 e 5 anni, e il 56,7% superiore ai cinque anni. Considerati i tempi medi di un contratto di lavoro domestico, tale incentivo inviterebbe le famiglie a regolarizzare immediatamente il rapporto di lavoro, per non gravare sulla contabilità domestica. Inoltre, è previsto un sistema di deducibilità nell'ambito del lavoro domestico grazie al quale il datore di lavoro può dedurre solo la parte di contributi di propria competenza e fino ad un importo massimo di Euro 1.549,37.

In merito alla detrazione, nei casi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, i datori di lavoro che pagano gli addetti all'assistenza personale (cd. badanti), diritto a detrarre le spese sostenute nella percentuale del 19% calcolabile su un ammontare di spesa non superiore a Euro 2.100,00, purché il reddito del contribuente non sia superiore a Euro 40.000,00.

Chiediamo che, pur mantenendo la soglia del reddito, venga aumentata la percentuale al 30% e la spesa totale per la non autosufficienza in caso di detrazione a Euro 3.000,00, portando in deduzione tutti i costi previdenziali. La proposta nasce dall'individuazione di un corto circuito della normativa, che porta ad una grave forma di discriminazione: consideriamo la famiglia che assume un lavoratore domestico, un datore di lavoro a tutti gli effetti di legge, ma non gli applichiamo le opportunità di defiscalizzazione dei costi del lavoro che sono previsti per tutti gli altri datori di lavoro.

2) Partendo dal presupposto che il welfare pubblico delega alle famiglie la responsabilità dell'assistenza, generando una dimensione di "welfare fai da te", crediamo che ciò sia fattibile con un limite: non esasperare lo sforzo che le famiglie da sole stanno portando avanti soprattutto nella cura degli anziani riconoscendo loro la possibilità di usufruire di una defiscalizzazione che permetta di assumere con contratti aventi una durata minima di 9 mesi permettendo alle famiglie di non pagare il primo trimestre relativo ai contributi INPS e attingendo per le relative economie al Fondo istituito dal D.L. n.78 del 2009 art. 22 ter comma 3. Tale condizione verrebbe meno qualora la famiglia non rispettasse l'impegno preso e procedesse all'interruzione del rapporto di lavoro prima del termine minimo stabilito.

3) La CAS.SA.COLF, organismo paritetico formato da DOMINA con le altre Parti Sociali, eroga prestazioni sanitarie ai lavoratori e ai datori di lavoro, comprensive di trattamenti assistenziali, sanitarie e assicurative, integrativi e aggiuntive delle prestazioni pubbliche ed esercita una spiccata funzione sociale e solidale essendo inoltre un obbligo di contratto stabilito dall'articolo 49 del CCNL.

I dati del 2015 evidenziano che il 95% delle prestazioni sono erogate a donne, che ricoprono la percentuale maggiore nel ruolo di lavoratore domestico, e le ultime prestazioni offerte dalla CAS.SA.COLF sono state per lo più individuate al fine di favorire le donne offrendo loro prestazioni di alta specializzazione, visite specialistiche e assistenza anche nel periodo della maternità.

Chiediamo pertanto la possibilità che l'INPS si impegni, per i rapporti di lavoro in cui l'Utente abbia effettuato la modifica online per l'inserimento del codice F2, che nell'emissione dei MAV successivi e fino a diversa scelta dell'Utente, sia già riportato il codice F2, essendo questa una scelta dell'utente.

Questo permetterebbe a molti lavoratori di non perdere le prestazioni erogate da CAS.SA.COLF, che sono spesso respinte a causa dell'irregolarità retributiva essendo richiesto dal regolamento CAS.SA.COLF il versamento dei contributi per quattro trimestri consecutivi.

Il Ccnl, se applicato correttamente, è un esempio di attuazione del principio della sussidiarietà orizzontale tra i poteri pubblici e la società. DOMINA si fa portavoce delle famiglie che non producono reddito affinché lo Stato le supporti soprattutto nella tutela delle categorie più bisognose quali ammalati, anziani e bimbi.

LORENZO GASPARRINI
SEGRETARIO GENERALE ASSOCIAZIONE DOMINA
CELL. 3922317685
segretario.generale@colfdomina.it

€ 2,00



17STC0015320