

Laura **PULCINI**
Antonella **VALERIANI** • Deborah **BERGAMINI**
Concetta **FERRARI** • Maria Luisa **GNECCHI** • Ivana **VERONESE**
Domenico **PROIETTI** • Livia **PIERSANTI** • Antonietta **MUNDO**
Sonia **OSTRICA** • Lella **TROTTA** • Francesca **BAIOCCHI**
Roberta **MUSU** • Anna Maria **D'ANGELO**
Carmelo **BARBAGALLO**

Introduzione di Bianca **DI GIOVANNI**

DONNE E PREVIDENZA

PROPOSTE PER SUPERARE
LE DISPARITA' DI GENERE



Edizioni Lavoro Italiano

Atti

**DONNE E PREVIDENZA
PROPOSTE PER SUPERARE
LE DISPARITA' DI GENERE**

Roma, 8 marzo 2017
Uil – Sala Bruno Buozzi

Introduzione

Bianca Di Giovanni

Giornalista de l'Unità pag. 5

Relazione

Laura Pulcini

*Coordinamento Pari Opportunità
e Politiche di Genere Uil* pag. 11

Interventi

Antonella Valeriani

Commissario Covip pag. 33

Deborah Bergamini

Vice Presidente IX Comm.ne Camera dei Deputati..... pag. 43

Concetta Ferrari

*Direttore Generale per le Politiche Previdenziali e
Assicurative del Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*..... pag. 53

Maria Luisa Gnechi

Commissione Lavoro - Camera dei Deputati..... pag. 67

Ivana Veronese

Segretaria Nazionale UilTucs pag. 81

Domenico Proietti

Segretario Confederale Uil..... pag. 89

Livia Piersanti

Segretaria Nazionale UilPensionati pag. 93

Antonietta Mundo

Attuario - CdA Unipol Gruppo Finanziario pag. 99

Sonia Ostrica

Segretaria Generale UilRua pag. 107

Lella Trotta

Segretaria Confederale Uil Genova e Liguria..... pag. 115

Francesca Baiocchi

Segretaria Nazionale UilTrasporti pag. 119

Roberta Musu

Responsabile Politiche di Genere UilCom pag. 123

Anna Maria D'Angelo

Segretaria Nazionale UilTemp pag. 127

Conclusioni

Carmelo Barbagallo

Segretario Generale Uil pag. 131

Introduzione di
BIANCA DI GIOVANNI
Giornalista de l'Unità

Bianca Di Giovanni, Giornalista de l'Unità

Una giornata particolare, quella vissuta in casa Uil l'8 marzo 2017. Si è deciso di parlare di donne, non di celebrarle. Si sono scelti i toni del quotidiano, della fatica di ogni giorno delle mamme e sorelle e figlie e mogli, restando ben lontani dalle iniziative globali di improbabili scioperi contro la violenza. Nessuna polemica: ogni denuncia sulla difficile e a volte drammatica condizione femminile ha la sua dignità e il suo valore, specialmente per un sindacato. Ma la Uil ha fatto una scelta di campo decisiva: quella della previdenza delle donne. Un'opzione importante, soprattutto per le decisioni gravi e inique dell'Italia degli ultimi anni.

Diciamolo chiaramente: le donne italiane hanno salvato il Paese dal rischio default della fine del 2011. Questo è stata la riforma Fornero: un'operazione contabile da presentare in Europa per ridare credibilità al Paese sui mercati. Tutto pagato dalle donne. Le quali si sono viste equiparare l'età pensionabile a quella degli uomini, pur avendo condizioni molto diverse sul mercato del lavoro. Neanche la metà delle donne attive accede a un posto, molte di loro hanno impieghi precari e saltuari per via delle gravidanze, per moltissime è difficile ricongiungere i versamenti figurativi con quelli reali. L'allungamento dell'età pensionabile ha significato imporre degli "scaloni" a lavoratrici della stessa generazione, magari nate in mesi diversi. Ha significato imporre orari e attività faticose a donne ormai mature, con anziani genitori da accudire o nipotini da seguire. Il tutto in un Paese che è agli ultimi posti in

Europa quanto a offerta di servizi per la famiglia. “Nel 2013 i comuni italiani che hanno offerto almeno un servizio tra asili nido, micronidi e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia risultano il 57,3% del totale. Il 53,7% dei Comuni ha offerto il servizio di asilo nido; il 15% ha garantito un’offerta di servizi integrativi per la prima infanzia. – si legge nel Rapporto Noi Italia appena pubblicato dall’Istat - Dopo diversi anni di crescita relativamente sostenuta, i bambini accolti nelle strutture pubbliche o finanziate dal settore pubblico risultano in calo nel triennio 2011-2013, passando dal 14,0% dei potenziali utenti del 2010 al 12,9%. Complessivamente per l’anno scolastico 2013/14 hanno beneficiato dell’offerta pubblica di servizi per la prima infanzia circa 207 mila bambini, circa 3.400 in meno rispetto all’anno scolastico precedente (-1,6%). Il 92% degli utenti erano iscritti in asili nido e l’8% nei nidi famiglia e negli altri “servizi integrativi”.

Ma per fortuna le donne combattono. Sempre. Lo si è visto in questa bella giornata voluta dall’amica Laura Pulcini, responsabile delle politiche di genere della Uil, supportata dal segretario generale Carmelo Barbagallo. Unico leader uomo tra i Confederati, ma evidentemente sensibile alle questioni di genere. Lo si è visto nelle parole delle parlamentari intervenute, pronte ad aprire battaglia nei prossimi tavoli sulla previdenza per cercare nuove tutele, nuove garanzie. Nelle parole delle sindacaliste, attente osservatrici della condizione femminile sui luoghi di lavoro, spesso pesantissime. E anche nelle parole delle addette ai lavori, funzionarie ministeriali o delle società assicurative, che hanno fornito i dati tecnici sul sistema. Solo così, con il confronto tra la vita vissuta e i policy maker, si potrà costruire la vera uguaglianza, fatta di pari condizioni e non di numeri uguali tra diseguali, come accaduto finora. Alcuni risultati negli ultimi anni ci sono stati, come la più alta

presenza femminile in Parlamento (dato importante nel luogo in cui si fanno le leggi), o come le nuove formule per aprire finestre di uscita dal lavoro alle donne (Opzione Donna). Ma c'è ancora un lungo cammino da fare, in un sistema che è diventato sempre più complesso, aggrovigliato, quasi inestricabile e insondabile. Ecco perché questi appuntamenti sono preziosi: offrono una bussola, uno sguardo d'insieme, un orientamento. E ancora più preziosi sono i documenti scritti, dote irrinunciabile per chi vuole continuare a cercare soluzioni sempre più efficaci e giuste. Finisco con un grazie per questa occasione bella e sentita: grazie Carmelo, grazie Laura, grazie al collega Antonio Passaro. In due parole: grazie Uil.

Relazione di
LAURA PULCINI
Coordinamento Pari Opportunità
e Politiche di Genere Uil

Laura Pulcini, Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di Genere Uil

Dagli anni novanta il sistema previdenziale italiano è in continuo fermento. Riforme ed interventi correttivi ne hanno cambiato in più fasi natura e fisionomia. Così dal sistema retributivo si è passati al contributivo, prima gradualmente e poi nel 2011 con un intervento che ha coinvolto tutti i lavoratori. Di pari passo sono stati modificati i criteri anagrafici e contributivi inasprendo sempre più le norme di accesso alla pensione. Nel periodo della recente crisi, i governi hanno guardato alla previdenza come ad una cassa alla quale attingere per sanare altre poste di bilancio, così si sono adottate, con logiche che hanno avuto poco a vedere con l'equità, misure che hanno generato storture e disparità nel nostro sistema previdenziale, ricordiamo per esempio l'annoso caso degli esodati. Ma in questa previdenza in continuo mutamento le più penalizzate sono state le donne di tutti i settori produttivi, infatti, prima nel 2010 per le donne del pubblico impiego, poi nel 2011 per le donne del settore privato, con due distinti interventi, sono stati innalzati i criteri di accesso alla pensione in modo repentino ed in nome di una logica di parità di sesso operata con un allineamento alle condizioni peggiori. Inoltre, vorrei ricordare che la diversa età di accesso alla pensione non ha mai rappresentato un limite invalicabile per le lavoratrici, infatti, tutte coloro che lo desideravano potevano rimanere al lavoro fino all'età pensionabile degli uomini senza chiedere autorizzazioni ma semplicemente comunicandolo al proprio datore di lavoro.

Questi interventi, in particolare quello operato nel 2010, riconoscendo la severità delle misure adottate e giudicando importante comunque valorizzare il lavoro di cura, avevano previsto che le risorse risparmiate per l'equiparazione nel settore pubblico venissero destinate ad un fondo per finanziare misure a favore delle lavoratrici e più in generale delle donne, misure che non hanno visto la luce perché leggi successive hanno dirottato anche queste risorse per far fronte alle esigenze di finanza pubblica.

Dal 2010 ad oggi sono stati appostati nel fondo 3.074 milioni di euro per tali finalità che, però, non sono stati utilizzati per i fini inizialmente previsti.

Ecco di seguito le cifre nel dettaglio.

FONDO STRATEGICO PER IL PAESE A SOSTEGNO DELL'ECONOMIA REALE	
<i>Risorse per interventi a favore lavoro di cura</i>	
	<i>Dotazione fondo (milioni di euro)</i>
2010	120
2011	242
2012	252
2013	392
2014	492
2015	592
2016	542
2017	442
TOTALE	3.074

Noi chiediamo che tali somme siano recuperate e reimmesse nel sistema previdenziale e di welfare al fine di contribuire a finanziare interventi che tutelino le lavoratrici.

Lo scorso settembre grazie al lavoro svolto dai sindacati ed in particolare dalla UIL si è giunti alla sottoscrizione di un verbale che per la prima volta da anni prevedeva misure che rispondendo a logiche di equità hanno reintrodotta un princi-

pio di flessibilità nel sistema italiano e che per la prima volta restituiscono e non sottraggono somme alla previdenza, destinandovi sette miliardi di euro in tre anni. Così in una prima fase che ha avuto luogo con la Legge di Bilancio 2017 al fine di sostenere i redditi medio bassi si è provveduto all'estensione della no tax area a tutti i pensionati ed all'allargamento della platea di chi percepisce la quattordicesima, innalzando la soglia di reddito massimo da 750 euro mensili a 1.000 euro per godere del beneficio ed, al contempo, sarà aumentato l'importo dell'assegno a chi già la percepisce. Due proposte che da tempo la UIL indicava come necessarie e che riguarderanno tante donne perché maggiore è il numero delle pensionate, rispetto ai pensionati, il cui importo di pensione si colloca al di sotto dei 1.000 euro.

Inoltre, sono stati concordati una serie di interventi che porteranno ad una maggiore flessibilità di accesso alla pensione eliminando le restrizioni al cumulo gratuito dei contributi, misura necessaria per valorizzare ogni contributo versato; allargando le maglie della norma sui lavori usuranti con una semplificazione della normativa attuale; prevedendo la pensione a 41 anni per determinate categorie di lavoratori precoci, venendo così incontro a molti lavoratori che si trovano in condizioni di oggettiva difficoltà.

È stato, poi, introdotto l'APE (Anticipo Pensionistico) che consentirà alle lavoratrici ed ai lavoratori prossimi alla pensione un'uscita anticipata dal mondo del lavoro tramite un prestito personale.

La UIL, pur non approvando alcuni elementi di questa misura, che è su base volontaria, ha comunque ritenuto utile che fosse predisposto, parallelamente, il meccanismo dell'APE Sociale con il quale si prevede un reddito ponte a favore di alcune categorie di lavoratori ritenute meritevoli di tutela (ad es. per-

sonale viaggiante e macchinisti del settore ferroviario, autisti di mezzi pesanti e camion, insegnanti della scuola d'infanzia, infermieri), ai disoccupati, a chi svolge lavoro di cura e a chi ha una disabilità grave, dando loro la possibilità di un'uscita dal mondo del lavoro al compimento del 63° anno di età ed un'anzianità contributiva pari a 30 o 36 anni, a seconda delle situazioni.

La valorizzazione del lavoro di cura è stato uno dei punti centrali della discussione con il governo che ha riconosciuto tale priorità accogliendo la richiesta di inserire nelle categorie meritevoli di tutela per l'Ape sociale e per le pensioni precoci chi svolge lavoro di assistenza ad un familiare disabile. È stato altresì importante l'impegno assunto ad affrontare nella fase due del confronto il tema della piena valorizzazione del lavoro svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori in quello che potremmo definire come vero e proprio welfare familiare. Così come l'impegno assunto nel discutere misure che possano tutelare carriere più discontinue ed intermittenti.

È nella natura del nostro sindacato riformatore quello di guardare alla previdenza con lungimiranza e sostenendo i diritti di tutti i lavoratori, per questo crediamo che non si possa in un Paese complesso come il nostro continuare ad applicare le stesse regole previdenziali per diverse tipologie di lavoratrici e lavoratori, come spesso ripete il nostro Segretario Generale Carmelo Barbagallo: non si possono usare misure uguali tra diseguali.

Le lavoratrici italiane ed il sistema previdenziale

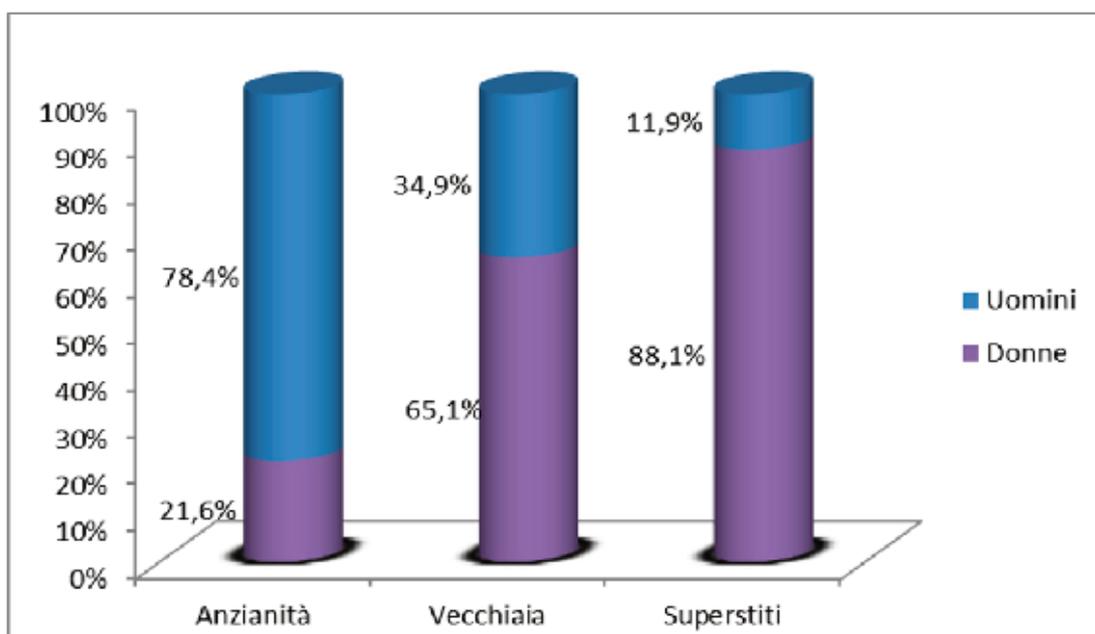
La Legge 214 del 2011, la così detta Legge Fornero, ha colpito in modo particolare le lavoratrici di tutti i settori che hanno

visto salire in pochissimo tempo l'asticella dell'età per l'accesso alla pensione. Le lavoratrici del settore pubblico erano state già penalizzate da una precedente legge (la 122/2010), per le quali l'aumento è stato nel 2012 di oltre 4 anni in un solo *step*. Per le lavoratrici del settore privato ed autonomo è stata prevista una curva di aumento molto ripida che le porterà nel 2018 ad eguagliare l'età di accesso prevista per gli uomini. Va ricordato che anche 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.

REQUISITI PENSIONISTICI DONNE		
TIPOLOGIA DI LAVORATRICE	PENSIONE DI VECCHIAIA DAL 01/01/16 (età anagrafica)¹	PENSIONE ANTICIPATA DAL 01/01/16 (anni di contributi)²
Lavoratrici dipendenti settore privato	65 anni e 7 mesi	41 anni e 10 mesi
Lavoratrici autonome, gestione separata	66 anni e 1 mese	41 anni e 10 mesi
Lavoratrici settore pubblico	66 anni e 7 mesi	41 anni e 10 mesi
REQUISITI PENSIONISTICI UOMINI		
Lavoratori dipendenti, pubblici e privati	66 anni e 7 mesi	42 anni e 10 mesi

I dati INPS ci mostrano una fotografia molto precisa del nostro Paese.

Imporre dei requisiti di accesso troppo stringenti penalizza gravemente le lavoratrici, che solitamente hanno carriere lavorative più discontinue. Questo è ancora più evidente se consideriamo che solo il 21.6% delle pensioni di anzianità sono erogate a donne, mentre per i trattamenti di vecchiaia le donne sono il 65.1%. Per quanto riguarda le pensioni ai superstiti (pensioni di reversibilità) a beneficiarne sono prevalentemente le donne, l'88.1% di quelle erogate dall'INPS.



È significativo anche il dato sugli importi, la pensione di anzianità media per una donna è pari a 1.273 €, mentre per gli uomini è di 1.705 €; tale differenza permane nella media delle pensioni di vecchiaia, 600 € per le donne e 829 € per gli uomini.

Un importante contributo alla conoscenza ed all'analisi della condizione delle donne in ambito previdenziale è l'*Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia pensioni-*

stica tra uomini e donne, realizzata dalla Commissione lavoro della Camera dei deputati.

In Europa le disparità in materia pensionistica (gender gap in pension) sono rilevabili mediante due distinti indicatori suggeriti dall'Ue:

- differenziale del tasso di copertura previdenziale;
- differenziale di genere nei redditi da pensione.

Se analizziamo il primo indicatore inerente alla copertura pensionistica per la fascia di età dei cittadini compresi tra i 65-79 anni vediamo che:

- la media Europea (Ue 27) è di una copertura pari al 98,9% per gli uomini e del 92% per le donne;
- in Italia il dato è pari al 99,3% per gli uomini e all'83,9% per le donne, con il 17% delle donne senza alcuna pensione contro il 4% uomini (Istat).

Per il secondo indicatore (differenziale di genere nei redditi da pensione) notiamo, invece che questo è più elevato nella media Ue, 38%, che in Italia dove il valore è pari al 33%.

In questi anni ha avuto un importante ruolo come mitigatore nella differenza di genere la pensione ai superstiti che generalmente, come abbiamo osservato, viene goduta più dalle donne, nonché una minore diffusione (in passato) tra le donne italiane del part time che concorre a determinare trattamenti pensionistici ridotti.

Reddito e differenze di genere

Secondo i dati Istat pubblicati il 30 dicembre 2016 le donne percepiscono mediamente retribuzioni del 12,2% più basse degli uomini.

Tale distinzione cresce con l'aumentare del livello retributivo, se si analizzano solamente gli impieghi che richiedono la laurea, il divario di genere è pari al 30,6%.

Il *gender gap* è un problema diffuso e che valica i confini del nostro Paese, si riscontrano, infatti, queste differenze in molti dei paesi dell'Unione Europea, con ripercussioni pesanti sul futuro previdenziale delle lavoratrici.

Le differenze di genere sono ravvisabili anche nella tipologia di lavoro, le donne più degli uomini svolgono mansioni più precarie, il 61% delle lavoratrici ha un lavoro standard, a fronte del 69% degli uomini. L'Istat rileva una crescita del part time per le donne dal 21% del 1993 al 30% dell'ultima rilevazione.

Nel corso della carriera lavorativa le donne sono soggette a maggiori interruzioni di contribuzione. La nascita dei figli determina sospensione/interruzione del lavoro per 1/4 delle donne. Di queste, poi, il 60% non ritorna nel mondo del lavoro prima di 5 anni. Inoltre le lavoratrici svolgono un maggiore lavoro di cura nell'ambito familiare che, infatti, pesa per il 72% sulle donne e che determina interruzioni prolungate di carriera. Talvolta anche gli stessi meccanismi di prosecuzione volontaria della contribuzione non sono pienamente sufficienti per superare il gap dei futuri trattamenti pensionistici.

Le regole previdenziali che contribuiscono al gender gap in pension

Oltre al divario generato dalla diversa storia contributiva e dalle retribuzioni nell'arco della carriera lavorativa, anche alcuni meccanismi di calcolo delle pensioni non sono neutrali rispetto alle disparità di genere. Di qui l'esigenza di mecca-

nismi di redistribuzione e solidarietà volti a compensare i differenziali come i minimi pensionistici per le categorie con redditi più bassi ed a più forte presenza femminile, oppure, come il riconoscimento di contribuzioni figurative per il lavoro di cura.

Vi è stata un'eccessiva "neutralità di genere" (o, come è stata definita, una "parità malintesa") nella riforma Monti Fornero e nelle iniziative ad essa precedenti promosse in ambienti politici italiani per ottenere, attraverso la Corte di Giustizia Europea, l'allineamento dell'età pensionabile femminile a quella maschile, la cui differenza era stata presentata come atto discriminatorio per le dipendenti pubbliche. Tenuto conto solo del dato biologico prescindendo dalla concreta condizione di vita delle donne e del fatto che l'accesso anticipato alla pensione di vecchiaia dal 1977 era per le donne una facoltà ed un'opportunità, non sottoposta a condizione alcuna, e niente affatto un obbligo. La sentenza è stata recepita senza un solo giorno di ritardo rispetto ai termini per le sanzioni e con il DL 78/2010, l'innalzamento ai 65 anni, inizialmente previsto in modo graduale dal 2010, è stato completato con un salto di 4 anni a partire dal 2012. E quando con la legge Monti Fornero il meccanismo di innalzamento è stato esteso anche alle lavoratrici del settore privato la "rincorsa impossibile", come è stata efficacemente definita, ha riguardato tante donne nate a partire dal 1952 che hanno dovuto e devono attendere dai 4 ai 7 anni in più per accedere alla pensione. Contestualmente venne abolita la ricongiunzione gratuita verso il fondo lavoratori dipendenti dell'Inps. Un doppio intervento penalizzante verso le donne.

I risparmi che questi interventi hanno prodotto avrebbero dovuto, per volontà stessa del legislatore, essere destinati e fi-

nalizzati alla promozione di politiche di conciliazione tra vita e lavoro sono stati, invece, utilizzati solo per migliorare i saldi di finanza pubblica.

Ulteriori problematiche sono ravvisabili nei limiti posti per l'accesso alla pensione di vecchiaia nel sistema contributivo: è stato, infatti, elevato a 20 anni il requisito contributivo minimo per la pensione di vecchiaia con il sistema contributivo, inizialmente previsto in 5 anni dalla Legge 335/1995. Vincolare l'accesso alla pensione a requisiti contributivi, a volte troppo stringenti, penalizza di fatto le donne che, come detto, scontano carriere più discontinue. Ugualmente avviene per il requisito previsto per la pensione anticipata ad oggi pari a 41 anni e 10 mesi.

Anche il requisito del cosiddetto "importo soglia" previsto per l'accesso alle prestazioni previdenziali penalizza in particolar modo le donne e i giovani con carriere più discontinue. La pensione anticipata conseguibile a partire dai 63 anni e 7 mesi, con 20 anni di contributi, nel sistema contributivo richiede, infatti, un assegno non inferiore a 2,8 volte l'assegno sociale (raggiungibile oggi con 20 anni di contributi solo con redditi medi di 37,5 mila euro annui).

Similmente l'importo soglia per la pensione di vecchiaia con il sistema contributivo prevede che il pensionando percepisca una pensione pari ad almeno 1,5 volte l'assegno sociale per consentirne l'accesso, circostanza che potrebbe costringere tante donne e, come precedentemente detto, giovani con carriere discontinue a dover attendere almeno i 70 anni e 7 mesi (a valori di oggi) per accedere alla pensione se non dovessero soddisfare questo requisito minimo.

Dobbiamo poi ricordare che per i lavoratori soggetti al regime totalmente contributivo non agirà più l'integrazione al minimo del trattamento previdenziale, problema che i sindacati hanno chiesto ed ottenuto che sia oggetto di trattativa e di valutazione nella seconda fase del tavolo di confronto con il Governo.

Un ulteriore paletto che implicitamente penalizza maggiormente le donne è il limite massimo di 5 anni di contribuzione figurativa che agisce sui lavoratori assunti tra il 1993 ed il 1995 per il perfezionamento del requisito contributivo utile per accedere alla pensione in via anticipata.

Se poi facciamo riferimento al settore specifico delle collaborazioni domestiche, settore a presenza prevalentemente femminile, notiamo che il meccanismo di contribuzione riservato alle Colf valorizza solo le prime 24 ore settimanali ed utilizzando retribuzioni convenzionali (invece che effettive) con negativi effetti sulla misura della prestazione futura.

Vengono, poi, utilizzate tabelle attuariali differenziate per genere per la determinazione degli oneri di riscatto o ricongiunzione (questo nel sistema retributivo penalizza maggiormente le donne che hanno aspettative di vita più lunghe).

La UIL e le altre organizzazioni sindacali hanno ben presente che questi temi sono di prioritaria importanza per l'equità del nostro sistema previdenziale.

Grazie all'opera del sindacato con la Legge di Stabilità 2016 è stato consentito il cumulo dei riscatti per gli anni di studio (laurea) con il riscatto per i periodi di maternità fuori del rapporto di lavoro.

La prossima “fase 2” prevista dal verbale siglato da Governo e sindacati lo scorso 28 settembre, prevede che vengano individuati meccanismi che valorizzino il lavoro di cura ed al contempo che mitighino l’effetto negativo sulle pensioni esercitato da carriere discontinue.

Anche nelle norme previdenziali attuate con la Legge di Bilancio 2017 vi sono interventi di sicuro interesse per le lavoratrici. Sia nell’ape agevolata che per la pensione anticipata per i lavoratori precoci, sono infatti state identificate come meritevoli di tutela alcune categorie a prevalenza femminile, ad esempio gli insegnanti della scuola d’infanzia, ed inoltre viene riconosciuta l’importanza del lavoro di cura per chi assiste un familiare con grave disabilità.

Anche la misura del cumulo gratuito dei periodi contributivi potrà avere effetti positivi sui futuri trattamenti previdenziali delle lavoratrici e di tutti coloro che hanno una storia contributiva più frastagliata.

Cosa fare?

Gli interventi e le misure per arginare il *gender gap in pension* devono operare innanzitutto *ex ante*, sulle carriere lavorative, perché i soli interventi di tipo previdenziale non possono sanare le storture e le diseguaglianze generate dal diverso reddito e dal diverso trattamento salariale tra uomini e donne.

- Costruire una rete efficace di servizi sociali ed assistenziali per l’infanzia e le persone non autosufficienti in modo che l’attività di cura non comporti la sottrazione al circuito lavoro-produzione.
- Misure legislative e contrattuali per la conciliazione tra i tempi di vita ed i tempi di lavoro con una

diversa organizzazione del lavoro e del tempo di lavoro anche al fine di favorire maggiore condivisione tra donne e uomini del lavoro del lavoro di cura.

- Individuare misure anche tramite l'utilizzo di fondi bilaterali per istituire percorsi facoltativi di formazione a distanza per le donne in maternità.

- Prevedere un incentivo alla maternità una maggiorazione alla contribuzione figurativa prevista per l'intero periodo di maternità obbligatoria.

Le misure ex post nel sistema previdenziale: le proposte dalla Uil

Innanzitutto la UIL ritiene che debba essere preservata la funzione delle pensioni di reversibilità, sia come strumento che valorizza la contribuzione versata dalle lavoratrici e dai lavoratori, sia per sostenere il tasso di copertura e il reddito medio da pensione. Per questo la Uil ha chiesto ed ottenuto che queste prestazioni non siano alcun modo sottoposte alle prove dei mezzi tipiche delle misure assistenziali di minimo vitale come era previsto nella versione originaria della disegno di legge di riforma dell'assistenza.

Tra gli interventi da operare vogliamo richiamare l'attenzione in particolare sui seguenti.

1. Contribuzione figurativa ed altre forme di valorizzazione del lavoro di cura

Oggi ai sensi della legge 335/1995 sono previsti nel solo sistema contributivo:

- 170 giorni per ciascun figlio per assenza motivate da esigenze di educazione ed assistenza fino al 6° anno di età;

- 25 giorni l'anno nel limite complessivo di 24 mesi per assenze dal lavoro per portatori di handicap;
- Anticipo di età per l'accesso alla pensione della lavoratrice di 4 mesi per ogni figlio entro un massimo di 12 mesi o in alternativa applicazione del coefficiente di trasformazione maggiorato di un anno in caso di uno o due figli o di due anni in caso di tre o più figli

Per tutti si prevede invece:

- Contribuzione figurativa per i periodi di congedo di maternità dentro e fuori il rapporto di lavoro;
- Contribuzione figurativa per i periodi di congedo parentale nel rapporto di lavoro;
- Riscatto dei periodi di congedo parentale fuori dal rapporto di lavoro;
- Contribuzione figurativa per assenze giornaliere o orarie per la legge 104;
- Contribuzione figurativa fino ad un massimo di 2 anni in caso di assistenza continuativa a parenti portatori di handicap grave (art. 42, comma 5, d.lgs. 151/2001).

Crediamo che si debba estendere la possibilità di accrediti figurativi o di crediti pensionistici per compensare il lavoro di cura non retribuito, per l'assistenza ai portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992, con riferimento anche a periodi al di fuori del rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa per congedi di maternità, inoltre, andrebbe maggiorata e con effetti anche ai fini dell'anticipo dell'età pensionabile e del-

l'applicazione dei coefficienti di trasformazione relativi ad età superiori rispetto a quelle effettive di accesso, migliorando l'attuale meccanismo previsto dal sistema contributivo.

2. Revisione della contribuzione per chi svolge lavoro domestico

Per categorie oggettivamente penalizzate come le collaboratrici familiari è opportuno rivedere l'attuale sistema di contribuzione, prevedendo versamenti contributivi in relazione all'intera attività lavorativa prestata (e non solo alle prime 24 ore lavorate nella settimana) e alle retribuzioni corrisposte effettivamente, se superiori alle convenzionali.

3. Eliminazione della condizione dell'importo soglia per l'accesso alla pensione

Se una lavoratrice o un lavoratore non ha maturato un trattamento pensionistico di almeno 1.254,59 euro mensili, non può accedere alla pensione anticipata prevista a 63 e 7 mesi con il sistema contributivo. Se un lavoratore o una lavoratrice non hanno maturato un trattamento pensionistico di almeno 672,10 euro mensili, non possono accedere alla pensione neanche al compimento dell'età pensionabile, oggi pari a 66 e 7 mesi e devono attendere i 70 anni e 7 mesi per poter avere il proprio assegno pensionistico.

Si tratta dei vincoli del cosiddetto "importo soglia" in assenza del quale tanti lavoratori, soprattutto donne, con carriere discontinue rischiano di dover ritardare il pensionamento anche fino ai 70 anni.

Per questo l'importo soglia va significativamente ridotto per le pensioni anticipate ed eliminato per le pensioni conseguibili a partire dal compimento dell'età pensionabile.

4. Introduzione della pensione di garanzia con il sistema contributivo

Poiché per le lavoratrici ed i lavoratori soggetti al regime totalmente contributivo non agirà più l'integrazione al minimo del trattamento previdenziale, c'è il rischio concreto che tante donne possano ricevere trattamenti pensionistici di importo basso. È indispensabile pertanto introdurre una pensione di garanzia anche nel sistema contributivo, in modo da sostenere i redditi da pensione bassi, correlati a carriere precarie e con storie contributive non piene, come quelle di tante donne e non solo. Si tratta di uno degli impegni assunti dal Governo a seguito dell'iniziativa sindacale, espressamente citato nel verbale del 28 settembre 2016 e che è necessario trovi attuazione.

5. Unificazione dei criteri di determinazione degli oneri di riscatto e ricongiunzione

Va operata l'unificazione dei coefficienti di calcolo dell'onere di riscatto e ricongiunzione dei periodi contributivi, attualmente diversificati tra uomini e donne.

6. Iniziative in materia di previdenza complementare

Nell'ambito delle azioni a sostegno del rilancio delle adesioni della previdenza complementare, che al momento vede le donne partecipare meno degli uomini, si può valutare anche un allineamento dei coefficienti di conversione dei montanti contributivi in rendita, attualmente differenziati tra uomini e donne

Certamente desta preoccupazione il fatto che di fronte ad una parità di trattamento delle lavoratrici rispetto ai lavoratori costi-

tuzionalmente garantito (art.37) ci siano ancora tante situazioni negative per le lavoratrici stesse. L'attenzione deve certamente andare alle norme specifiche che riguardano il sistema pensionistico, ma il problema non sarà risolto fino a quando le parti sociali e la UIL lo sta già facendo da tempo non si faranno carico delle politiche attive del lavoro in tutto il contesto della prestazione rendendo fra l'altro quest'ultima meno discontinua possibile.

INTERVENTI

Antonella Valeriani, Commissario Covip

Ringrazio i presenti ed auguro una buona giornata a tutte e a tutti.

Rivolgo primariamente un ringraziamento, non formale, alla Uil, per aver organizzato una giornata di approfondimento su di un tema particolarmente delicato e sensibile, come è stato già opportunamente anticipato da chi mi ha preceduto.

Colgo poi l'occasione per fare i miei complimenti alla Commissione lavoro della Camera che ha condotto, lo scorso anno, un'accurata indagine conoscitiva sul gender gap previdenziale.

Tuttavia, al fine di ipotizzare possibili proposte sull'argomento, credo sia opportuno, in primo luogo, ampliare il campo visivo, analizzando il "perimetro di gioco". Permettetemi dunque, di richiamare alcuni dati che ho tratto da una nota della Ragioneria Generale dello Stato, di commento alla nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza 2016.

Nel prossimo futuro, l'allungamento della speranza di vita si combinerà con la riduzione dei tassi di fertilità. Ciò comporterà un'alterazione dell'equilibrio nella suddivisione della popolazione per classi di età.

Come è stato illustrato precedentemente, si assisterà ad un'inversione della c.d. piramide: nel 2060, a fronte di una persona professionalmente attiva - ci si rivolge alla fascia di età 15-64 anni – ci saranno due persone in età da pensione.

Le proiezioni demografiche riverbereranno inesorabilmente i loro effetti sulla spesa pensionistica e su quella socio-

assistenziale. La Ragioneria dello Stato stima infatti che, nel 2060, la spesa per la c.d. *long term care*, subirà un aumento dall'1,8% al 2,8% in rapporto al PIL.

La criticità del quadro si accresce se si osservano le proiezioni relative al tasso di occupazione. Sempre, la Ragioneria di Stato ci segnala infatti un trend che – purtroppo – continuerà ad essere divisorio, stimando il permanere, anche nel prossimo futuro, di un significativo gender gap occupazionale. In particolare, stima come nel 2060, il tasso di occupazione maschile sarà pari al 73,6%, a fronte del 58,2% delle donne (tasso calcolato avendo a riferimento sempre i dati relativi alla popolazione in età attiva).

Guardando al mondo del lavoro, il quadro che emerge dalle analisi condotte di recente nell'ambito del World Economic Forum ci mostra come lo stesso sia in profonda trasformazione. Superata la fase più critica della crisi economica e sociale appena trascorsa, il mondo del lavoro è chiamato ad affrontare una sfida per taluni versi ancora più significativa. C'è chi parla di “quarta rivoluzione industriale”, poiché la realtà stessa del lavoro sta cambiando e cambierà radicalmente, subendo gli effetti della globalizzazione e della digitalizzazione. Il lavoro diventerà agile, intermittente, flessibile.

Di fronte a tali sfide, è fondamentale che la politica non si limiti a prenderne atto ma gestisca il cambiamento, comprendendo le dinamiche sottese e i bisogni emergenti delle persone, riducendo il rischio di una polarizzazione dei benefici professionali e reddituali; di un aumento della disoccupazione, come conseguenza anche della mancanza di adeguate professionalità e competenze; di un ulteriore aggravamento della già marcata disparità di genere.

Anche la previdenza subirà gli effetti dei mutamenti in atto nel mondo del lavoro.

D'altronde l'adozione del sistema di calcolo contributivo lega, inesorabilmente, la prestazione attesa ai contributi versati nel corso della vita attiva. Percorsi professionali discontinui ed intermittenti ripercuoteranno i loro effetti anche sulla futura prestazione pensionistica.

Quali sono le soluzioni ed i rimedi dinanzi ad una situazione così complessa e non proprio lusinghiera?

Guardando al contesto di finanza pubblica, appare evidente come le politiche di welfare saranno, nei prossimi anni, largamente condizionate dai vincoli di bilancio. Su una spesa pubblica pari a 828 miliardi, quella sociale incide già per il 54%.

Proprio in ragione del peso relativo sul bilancio pubblico, è evidente che lo sviluppo di politiche sociali sarà fortemente condizionato dall'obiettivo di medio termine del pareggio di bilancio.

Rispetto al passato quindi, è probabile che, nel futuro, una quota sempre maggiore di rischi legati a questi cambiamenti - demografici, sociali, occupazionali, del mondo del lavoro - si sposti dallo Stato all'individuo.

Ciò non significa che lo Stato debba abdicare alla propria funzione di protezione e di intervento, anzi, a maggior ragione, in un momento di così grande incertezza, deve adempiere ad uno dei suoi doveri principali che è quello di assicurare protezione sociale ai suoi cittadini, come recita l'art. 38 della Carta Costituzionale, ma nel farlo deve avere lo sguardo rivolto al futuro, lasciando spazio anche alla dimensione sussidiaria.

Trattandosi poi di Previdenza è fondamentale che il tema sia affrontato dai decisori con particolare attenzione e cautela, avendo riguardo ad aspetti sensibili della vita delle persone. Politiche troppo drastiche, o cambiamenti troppo repentini o

eccessivi, come talvolta è capitato, possono generare processi deflattivi, di riduzione dei consumi e degli investimenti. E' il fenomeno che gli economisti chiamano *overshooting*.

Quali sono le soluzioni più giuste?

Dal mio punto di vista, sarebbe opportuno cambiare il paradigma. Come evidenziato anche dalla Dottoressa Pulcini, le politiche previdenziali dovrebbero essere messe in sinergia con un sistema di protezione sociale che partendo da più adeguate misure di sviluppo dell'occupazione, soprattutto delle categorie più deboli - dunque i giovani e le donne - guardi, per l'appunto, al futuro.

D'altronde, l'incerta prospettiva pensionistica delle donne, non deriva solo dal metodo di calcolo adottato ma, purtroppo, dalle condizioni occupazionali, spesso precarie e saltuarie.

Per questa ragione, il tema del gap previdenziale deve essere gestito in sinergia con il tema di un più adeguato sistema di welfare. Occorrono politiche attive più efficaci, misure tese a superare definitivamente un anacronistico gap retributivo di genere, così come misure volte ad una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'attuale disegno di legge all'esame della Camera dei Deputati, sullo *smart working*, può favorire tale conciliazione, perché potrebbe, in misura ragionevole, agevolare quel necessario bilanciamento fra esigenze di vita e di lavoro di cui ogni persona ha bisogno, così come porre le basi di quella flessibilità organizzativa e funzionale che può essere prodromica anche ad un necessario aumento della produttività, nell'interesse tanto dell'impresa quanto del lavoratore.

Nel nostro sistema previdenziale andrebbero poi introdotti nuovi ed ulteriori elementi di flessibilità. Proprio perché ormai basato sul sistema di calcolo contributivo si potrebbe adottare uno slogan per cui "nessun contributo deve essere perduto".

In questo senso, guardando alla flessibilità in entrata, dovrebbe essere agevolata la possibilità di effettuare versamenti volontari al primo pilastro, proprio per facilitare il conseguimento dei requisiti anagrafici e contributivi necessari per l'accesso alla pensione di base. Così come andrebbero introdotti meccanismi che favorissero, fermi restando i vincoli di bilancio, una certa flessibilità in uscita, proprio in ragione delle mutate e mutevoli esigenze delle persone.

In tale ambito, la previdenza di secondo pilastro può divenire una vera e propria “leva di governo”, potendo in prospettiva svolgere non solo la funzione tradizionale di integrazione della prestazione pensionistica di primo pilastro, ma anche una funzione più strettamente “complementare” ad esso; agevolando la copertura di un bisogno di protezione sociale sempre più sentito ma di difficile soluzione nel contesto dato di finanza pubblica.

Ma qual è lo stato della previdenza complementare nel nostro Paese?

Le differenze di genere che si rinvencono nel sistema previdenziale di primo pilastro così come nel mondo del lavoro, si ritrovano – purtroppo- anche nel secondo pilastro previdenziale.

Il gap retributivo ed occupazionale determina un gap previdenziale che, a sua volta, produce una differenza nella capacità di gestione del risparmio e nella possibilità di aderire alla previdenza complementare o comunque di potervi aderire con una capacità adeguata ad ottenere una prestazione coerente con le attese.

Osserviamo i dati: quelli più recenti in nostro possesso come Autorità, ci dicono che circa 7,2 milioni di lavoratori aderiscono alla previdenza complementare. Non si tratta di

numeri pienamente soddisfacenti, specie se si guardano con riferimento alla forza lavoro (il 29,6%) o agli occupati (il 33%).

Se si analizza poi il tasso di partecipazione per genere, la situazione appare ancora più critica poiché, per gli uomini, è pari al 27,2% della forza lavoro, mentre, per le donne, è pari solo al 23,5%.

Forse si può avere un'idea più precisa del “gap”, osservando la platea degli aderenti: il 61,1% sono uomini e il 38,9% sono donne.

Le cause sono note: minori tassi di occupazione, più frequenti interruzioni, profili retributivi più bassi, maggiore ricorso al part-time o comunque a forme di lavoro precario che incidono sulla possibilità, per le donne, di potervi aderire o comunque di contribuire in maniera adeguata.

D'altronde la previdenza complementare si basa su un regime a capitalizzazione individuale: più si versa, più si ottiene.

Come poter intervenire? L'ho detto poc'anzi: emerge l'assoluta necessità, considerati i vincoli di bilancio che tutti noi dobbiamo tenere a mente, di intervenire potenziando la possibilità, per le donne, di far parte pienamente del mercato del lavoro.

Il mercato del lavoro deve essere assolutamente inclusivo, cioè, deve dare alle donne la possibilità di lavorare, agevolando la copertura di tutti quei servizi di cura che, anche a livello europeo, ricadono ancora oggi, prevalentemente sulle stesse donne. Si pensi al tema della *long term care* e alla non autosufficienza, che crescerà ulteriormente nel corso del tempo. Tale fenomeno se non adeguatamente gestito potrebbe ulteriormente aggravare il gap già oggi registrato.

Permettetemi dunque di ribadire quanto già anticipato: la previdenza complementare può giocare nel prossimo futuro

un ruolo significativo, anche in considerazione delle difficoltà legate all'innalzamento dei requisiti per l'accesso alla pensione di base, dettati dalla riforma previdenziale del 2012. Le recenti iniziative legislative, come ad esempio la Legge di Bilancio 2017, hanno introdotto, fra le varie misure, la "Rita", di carattere sperimentale ma che, se resa strutturale, come è auspicabile, consentirebbe, in caso di inoccupazione a tre anni data dall'età di pensione, la possibilità di utilizzare il montante accumulato nella previdenza complementare per l'erogazione di una "rendita temporanea", in grado come tale di coprire il bisogno di protezione reddituale fino al raggiungimento della pensione di base.

Esiste, fra l'altro, una norma inserita nel disegno di legge sulla concorrenza, all'articolo 16 - attualmente all'esame dell'Aula Senato, ma purtroppo fermo da diverso tempo – che prevede l'introduzione di una misura, di carattere strutturale, di accompagnamento, in caso di inoccupazione per almeno 24 mesi, al raggiungimento della pensione di base, sempre ipotizzando una rendita temporanea generata dal montante accumulato nella previdenza complementare. Tale misura potrebbe essere richiesta con un anticipo maggiore rispetto alla RITA, ossia 5 anni, elevabile a 10 anni dalle fonti istitutive e dagli statuti dei fondi pensione. Si tratta di una sorta di soluzione-ponte, per assicurare un adeguato reddito e, dunque, un'opportuna protezione a chi dovesse perdere il lavoro o a chi avesse necessità di lasciarlo antecedentemente.

Credo si tratti di un'opportunità da considerare e, pertanto, mi auguro che, in modo veloce, il disegno di legge sia approvato. In via ulteriormente evolutiva la previdenza di secondo pilastro potrebbe agevolare anche una più adeguata flessibilità in entrata. In questo senso, mi permetto di lanciare una provocazione: se ho difficoltà nel raggiungimento dei requisiti

di accesso alla previdenza pubblica, perché non posso attingere al mio salvadanaio di previdenza di secondo pilastro? A questa opzione potrebbe essere legata un'agevolazione fiscale, trattandosi di un'anticipazione per un interesse meritevole di tutela, consistente nel facilitare il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di base. Credo sia doveroso, in relazione a queste misure, una riflessione ed un momento di confronto.

Lancio una seconda provocazione: nell'ambito delle misure a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sarebbe interessante che le parti sociali, in sede di contrattazione collettiva, valutassero l'opportunità di misure tese a compensare il lavoro di cura non retribuito, intervenendo sul piano della contribuzione sia alla previdenza obbligatoria che a quella complementare, in ipotesi collegandola anche ad incrementi di produttività (penso al part time).

Considerazioni analoghe potrebbero poi essere svolte con riguardo al congedo parentale durante il quale il versamento dei contributi alla previdenza, per opera del datore di lavoro, non è pieno, ma rapportato alla minore retribuzione percepita, determinando una minore accumulazione di montante contributivo.

Permettetemi un'ultima considerazione sul tema dell'educazione finanziaria e previdenziale.

È un tema molto importante perché purtroppo anche sotto tale profilo le donne risultano avere un differenziale negativo rispetto agli uomini.

Questo divario emerge anche a livello geografico, poiché esistono profonde differenze fra nord e sud, con ulteriore aggravio della situazione.

Bisogna intervenire e porvi rimedio.

Pongo l'accento sulla strategia nazionale per l'educazione

finanziaria, assicurativa e previdenziale. Un emendamento approvato di recente ha introdotto l'articolo 24 bis nel decreto legge n. 237/2016, prevedendo l'adozione di una strategia nazionale di educazione finanziaria.

La COVIP, assieme a IVASS, Banca d'Italia e Consob, ha partecipato ad una rilevazione degli eventi e delle attività di educazione finanziaria e previdenziale ed ha effettivamente accertato la frammentarietà delle iniziative sinora realizzate e la necessità di una strategia nazionale, alla quale la COVIP ha intenzione di concorrere in maniera molto attiva, a tutela del risparmio previdenziale di milioni di lavoratori.

Questo mi fornisce lo spunto per richiamare il già citato articolo 16 del ddl sulla concorrenza, che prevede anche un tavolo di confronto con le parti sociali, sui temi della previdenza complementare e dell'educazione finanziaria e previdenziale. Una ragione in più per la necessità di una sua rapida approvazione.

Infine, quanto al tema dell'allineamento dei coefficienti di conversione dei montanti contributivi in rendita, attualmente differenziati tra uomini e donne nella previdenza complementare, il quadro normativo primario, dettato dall'articolo 30-bis del Codice delle pari opportunità fra uomo e donna, prevede effettivamente la possibilità che le forme di previdenza complementare, di carattere collettivo erogino prestazioni differenziate per genere. Si tratta -ripeto- di una possibilità, di una facoltà, non di un obbligo. Ad ogni modo, sul punto vi è una differenza rispetto al settore assicurativo per il quale, contrariamente, è intervenuta una sentenza della Corte di giustizia, che ha modificato la direttiva di riferimento. Per effetto delle normative di derivazione comunitaria in ambito assicurativo è stata disposta un'uguaglianza di genere in tema di coefficienti di conversione dei montanti in rendite,

così come avviene nella previdenza di primo pilastro.

Si tratta di una questione che dovrebbe essere affrontata, primariamente, a livello legislativo.

La COVIP comunque è attenta a verificare che, laddove venga adottato questo criterio di differenziazione, ciò avvenga in maniera adeguata, con dati attuariali affidabili, pertinenti e accurati.

Molte grazie.

**Deborah Bergamini,
Vice Presidente IX Commissione, Camera dei Deputati**

Buongiorno a tutte a tutti e buona Festa della Donna, dal cuore.

Vorrei innanzitutto ringraziarvi per questo invito, che considero un privilegio, mi complimento con la dottoressa Pulcini e, naturalmente, con il dottor Barbagallo e con tutti voi, perché avete scelto di dedicare questo convegno ad un punto nodale per il futuro del nostro Paese e per il futuro – parlo di futuro e non di presente – della parità di genere nel nostro Paese.

Ho apprezzato molto il fatto che la dottoressa Pulcini abbia detto apertamente che la Uil cerca un confronto con tutte le forze politiche, in modo particolare su temi simili.

Lavorare insieme per raggiungere obiettivi concreti, indipendentemente dall'appartenenza politica, è fondamentale soprattutto nel caso della disparità di genere. E la mia esperienza di legislatore mi ha dimostrato in prima persona che, nonostante scontri e antagonismi politici violentissimi come quelli che il nostro Paese ha attraversato negli ultimi venticinque anni, nel momento in cui le legislative si sono messe insieme a lavorare, al di là del proprio colore politico, sono stati immancabilmente raggiunti risultati cruciali, fondamentali.

Cito ad esempio il caso della firma dell'Italia alla Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa, che di fatto ha sviluppato una strategia di prevenzione e di contrasto alla violenza domestica; parliamo di un modello che ha prodotto un incredibile effetto di emulazione in altri Paesi, perché l'Italia – non di-

mentichiamolo – è uno dei Paesi fondatori dell’Europa e un grande Paese. Pertanto il fatto stesso che l’Italia avesse aderito a questa Convenzione, ha indotto altri Paesi a compiere lo stesso passo contribuendo in tal modo a rendere più forte questo documento che, credetemi, ha fatto e farà la differenza nel contrasto alla violenza domestica. Una piaga che nel corso del tempo anziché diminuire sta, purtroppo, aumentando.

Questo è solo uno degli esempi che dimostrano il fatto che quando le donne del Parlamento italiano hanno lavorato insieme hanno prodotto risultati significativi. Un altro esempio è quello che riguarda l’equa rappresentanza di genere nei sistemi elettorali. Tuttavia dobbiamo ammettere che la strada è ancora lunga.

Lavorando congiuntamente le donne hanno prodotto anche una legge che funge da faro in tutto il mondo: la legge Golfo-Mosca, che voi ben conoscete e che è stata avversata fortissimamente dai parlamentari di sesso maschile. Siamo arrivati a scontri quasi fisici per far approvare quella legge, un testo ancora oggi importantissimo perché ha consentito, sicuramente con una forzatura, l’ingresso nei Consigli di amministrazione delle aziende controllate dallo Stato di un contingente femminile importante. Questa legge si muove sicuramente in un perimetro liberale, perché è una legge che interviene forse a gamba tesa, ma lo fa “a tempo”: cesserà i suoi effetti nel 2020, quando si ritiene che almeno un quinto dei componenti dei Consigli di amministrazione sarà rappresentato da donne.

A quel punto, ottenuta questa spinta, toccherà alle donne dimostrare di essere competenti, brave e professionali – perché, ammettiamolo, purtroppo alle donne tocca sempre dimostrare qualcosa. Perché dico che dobbiamo sempre dimostrare? Perché se ci guardiamo intorno siamo costrette a

notare quanto quest'affermazione sia riflesso della realtà ed è sempre indispensabile fare i conti con la verità.

La strada è ancora molto lunga per noi.

Credo infatti che ognuna di noi debba ancora misurarsi con tante difficoltà sotto diversi aspetti della propria vita quotidiana, e, purtroppo, nel perdurare di una crisi economica, che è partita dal 2008, da lontano, ognuna di noi sa che gli effetti di questa stagnazione pesano purtroppo maggiormente sulle spalle delle donne.

Questo vale per l'Italia ma anche per tutto l'Occidente, e per il mondo. Noi donne paghiamo il costo più elevato del perdurare della crisi economica, pur non essendo questa stata determinata da noi. Si scatenò infatti negli Stati Uniti, dove, in quegli anni, erano gli uomini a governare i meccanismi di controllo finanziario del Paese. E invece quel costo, attualmente lo dobbiamo affrontare noi.

Ho ascoltato con grandissima attenzione le proposte che, molto concretamente, avete voluto avanzare ed immagino che siano state pensate per giungere in modo diretto proprio a noi, che abbiamo il compito di normare questi temi. Ho perciò molto apprezzato la relazione della dottoressa Pulcini e l'intervento della dottoressa Valeriani perché mi hanno dato elementi di utilità sui quali effettuare valutazioni come forza politica.

È certo che il tema vada affrontato urgentemente, perché ci sono dati - che mi permetto di integrare rispetto a quelli già amplissimi e numerosi che avete messo voi in luce - che devono farci aprire gli occhi sull'argomento e ci devono far agire con determinazione ed urgenza.

Un dato su tutti: dal 1977 ad oggi - o, meglio, fin quasi ad oggi - lo spread fra occupati di sesso maschile e occupati di sesso femminile è andato sempre riducendosi. Purtroppo, per

la prima volta dal 1977 ad oggi, a partire dal 2014 questo spread ha ripreso ad ampliarsi, tant'è vero che nel 2014 era del 17,9% mentre 2016 è salito al 18,8%. Questo ci dà la misura netta, chiara, oggettiva, se vogliamo empirica, del fatto che le ricadute in termini previdenziali, al netto del quadro complessivo che avete presentato su come stia cambiando il volto del nostro Paese, rischiano di essere maggiormente drammatiche per le donne. Devono essere messe in atto, assolutamente, politiche urgenti, cercando di evitare - lo dico ancora una volta da legislatore - gli errori gravi, già sottolineati, che sono stati fatti nel momento in cui le pressioni in tema di bilancio pubblico, provenienti soprattutto dalle istituzioni europee, hanno imposto misure draconiane che poi si sono rivelate errate. Vorrei sottolineare che io non ho votato la legge Fornero, in dissenso con il mio gruppo parlamentare, quando fu portata in Parlamento. Vi assicuro che non è stato facile, ma ritengo che qualche volta si debba avere il coraggio di saper guardare oltre le contingenze. Anzi, credo che questo sia il compito precipuo del legislatore. Non abbiamo la pretesa di guidare, ma sicuramente dobbiamo avere la capacità di guardare un po' più lontano di dove le contingenze ci conducono.

Permettetemi di fare una piccola digressione che voglio condividere con voi. Oggi, prendere le decisioni è molto più difficile rispetto a qualche decennio fa, perché il meccanismo di condivisione sui social, la pressione che avviene attraverso questi strumenti, ed attraverso Internet, fa sentire ai decisori una pressione davvero importante.

Come si reagisce? Cercando di accontentare, di evitare ogni attrito, anche quando, qualche volta, in coscienza si sa che non è quella la decisione migliore da mettere in campo.

Si perde un po' di coraggio, perché la spinta di resistenza,

rispetto a decisioni impopolari, a volte, ci fa retrocedere. Invece non dobbiamo retrocedere mai, dobbiamo prenderci anche la responsabilità di scelte impopolari, o di scelte che verranno comprese poi, anche se oggi non lo sono e, anzi, sono avversate. Non bisogna mai perdere di vista la propria responsabilità. Dato che oggi parlo ad una platea soprattutto femminile, credo capiate benissimo a che cosa mi riferisco. Proprio per questo sono onorata di rappresentare un Parlamento, quello italiano, che conta oggi quasi il 32% di presenza femminile, rappresentando una delle presenze più alte dell'Occidente. Non è una gara, ma è una presa d'atto: siamo davanti a Paesi come la Francia, la Gran Bretagna e gli Stati Uniti.

Come ci siamo arrivati? Cambiando il modo di pensare ed, ogni tanto, cambiando anche qualche regola, perché la testa impiega molto tempo a cambiare, quindi, se qualche regola è d'aiuto a modificare le cose, il percorso si fa più velocemente. Personalmente non sono mai stata un'amante delle quote rosa, perché non mi piace vedermi rappresentata come quota e, purtroppo, quel meccanismo ancora esiste, soprattutto in politica. Ho constatato però che le quote funzionano, eccome, perché ci hanno dato e ci danno una spinta importante per progredire.

Ancora un dato. Accennavo prima alla legge Golfo-Mosca: il risultato che si sta ottenendo dall'entrata in vigore di questa legge, sarebbe stato ottenuto, a ciclo normale, dunque senza la legge, soltanto nel 2075. Grazie a questa è stato invece possibile raggiungere l'attuale numero di donne che oggi si trovano nei Consigli d'amministrazione e nei Collegi dei revisori dei conti. Senza di essa, sarebbero trascorsi quasi altri sessant'anni prima che le donne potessero accedere ai luoghi nei quali si possono, finalmente, far valere le loro capacità.

In questi casi, le quote servono, e vanno assolutamente difese e spiegate nella loro essenza, perché fondamentali.

Infatti, in questo Parlamento abbiamo una presenza femminile importante che, vi assicuro, fa la differenza. Fa la differenza perché laddove il legislatore è chiamato a decidere ed a recepire le priorità del Paese, se in Parlamento non ci fossero abbastanza donne, i temi legati al benessere e all'interesse delle donne non sarebbero mai una priorità del Paese. In questo campo può, sì, influire la pressione mediatica, come un'evoluzione naturale dei costumi, o la scuola e la formazione, ma i tempi sono sempre troppo lunghi perché producano effetti.

Occorrono pertanto donne che con la loro testimonianza di vita, con la loro esperienza, con la loro determinazione, incidano sull'agenda politica del Paese.

È una questione di aritmetica, perché, del resto, la politica è una questione di aritmetica, un mondo nel quale contano i numeri. E nel quale funziona quindi l'idea che più siamo e più rapidamente raggiungeremo quei risultati. Questa è la testimonianza che posso riportare rispetto agli ultimi anni, nei quali la presenza femminile è stata forte e marcata nel Parlamento italiano. Come già accennato prima, abbiamo anche lavorato insieme nonostante le contrapposizioni politiche sui punti fondanti di quelle che riteniamo essere le ricette giuste per il nostro Paese. Sui temi del gender gap, ad esempio, siamo riuscite a raggiungere ottimi risultati, dei quali spero beneficeranno le generazioni che ci seguiranno.

Naturalmente la strada è ancora lunga, dicevamo. Alla breve analisi del fenomeno del differenziale di genere nella previdenza italiana che con il mio gruppo abbiamo approfondito già prima di questo evento si aggiunge a conferma il quadro che voi avete descritto, assolutamente allarmante e

iniquo.

Oggi la pensione media di un pensionato uomo è di 1.119 euro e la pensione media di una donna è di 631 euro: quasi la metà. Valiamo la metà degli uomini? No, quindi non è possibile che siamo in pari solo quando fa comodo alla finanza pubblica ed ai conti dello Stato e invece siamo su due piani completamente diversi quando si raccolgono i benefici di una vita di lavoro e di sacrificio. Questo deve essere il criterio che ci deve muovere: o siamo pari o siamo dispari. Al momento, dobbiamo registrare di essere dispari.

Lo avete evidenziato con grande chiarezza: tutto è legato al percorso lavorativo ad ostacoli di una donna, la discontinuità, il gap salariale, anche se, su questo, tutto sommato, in Italia le cose non vanno poi così male, perché il nostro gap salariale è intorno al 5,5%, mentre in altri Paesi, a cominciare dai civilissimi Stati Uniti, si viaggia sul 19%.

Il gap c'è, è inconfutabile e noi vogliamo al più presto cancellare questa macchia nella democrazia. Però, per fortuna, abbiamo già saputo prendere misure più avanzate di tanti altri Paesi che si considerano più progrediti di noi.

Il lavoro è stato fatto e dobbiamo semplicemente proseguire. È vero però, che si tratta di un percorso a ostacoli che ha effetti molto importanti anche sulla previdenza.

È vero quindi che vanno messe in campo iniziative - molte delle quali oggi sono state suggerite da voi con grande concretezza - che servano a cercare di realizzare prima possibile un meccanismo previdenziale che non continui a punire le donne, dopo averle punite durante il loro percorso lavorativo, ma che al contrario finalmente le premi.

Quando con il Governo Berlusconi abbiamo portato le pensioni ad un milione di lire al mese, eravamo consapevoli che avremmo dato un'accelerazione alla lotta contro il divario

di genere, perché per raggiungere simili obiettivi non c'è niente di più semplice che rendere le pensioni uguali, perlomeno le minime. Come potete osservare però, purtroppo questo non è bastato perché oggi, nel 2017, quel milione di lire sembra una cifra di un milione di anni fa, mentre attualmente, le misure da mettere in campo dovrebbero essere ben altre, voi l'avete spiegato.

Ecco perché nel nostro programma di governo - non lo dico per fare propaganda, perché non ho bisogno di farla con voi, ma semplicemente perché è un fatto oggettivo - in cima ai punti della nostra agenda politica c'è il fatto di portare, per le mamme e per le donne che non hanno lavorato nella loro vita, i limiti di pensione ad un livello che rispetti la loro dignità, ciò che hanno rappresentato per la storia di questo Paese e che, purtroppo, non è mai riconosciuto in alcun modo. L'impegno, quindi, c'è e c'è anche la consapevolezza, però bisogna avere i numeri necessari per portare a termine lavori e progetti.

Un'ultima riflessione che, da responsabile della comunicazione del mio partito, faccio spesso e che mi permetto di condividere con voi, prima di lasciare la parola a oratrici con competenze ben più specifiche delle mie sul tema riguarda un altro aspetto, da voi accennato, rispetto a come stiano cambiando rapidamente il mondo del lavoro ed il mercato del lavoro.

Il lavoro sta diminuendo questo è un altro dato oggettivo.

Se stiamo pensando di tassare i robot, come ha proposto Bill Gates, c'è la consapevolezza molto chiara che ci sarà sempre meno lavoro per gli esseri umani.

Noi politici abbiamo dunque la necessità di ragionare su come cambierà un mondo nel quale l'equazione lavoro, dunque guadagno, e quindi spendo, non reggerà più. E questo è perciò un un tema che tutti i partiti politici, in base alla loro ideologia

ed ai loro principi fondanti, si stanno trovando ad affrontare. Quello che oggi si può dire è che, sicuramente, il mercato del lavoro, rigido come lo abbiamo conosciuto, pieno di tutele, sta scomparendo.

Sarà sempre più una giungla, perché la competizione è sempre più sfrenata, le tutele saranno minori, mentre maggiori saranno i sacrifici che dovremo mettere in campo per conservare quel posto di lavoro, l'incarico che ci spetta.

E naturalmente, ancora una volta, tutto ciò peserà ancor di più sulle donne. Perché le donne, che già devono sacrificare molto della loro vita non lavorativa, saranno ancora più svantaggiate anche per quel che concerne la dimensione lavorativa della propria esistenza.

C'è però un aspetto ulteriore sul quale soffermarsi a riflettere: il mercato del lavoro si sta digitalizzando sempre di più.

I lavori del futuro, cioè, richiederanno una maggiore competenza digitale. Purtroppo, anche in questo caso, le donne scontano un ritardo, perché oggi nel mondo, rispetto agli uomini, le donne che possono accedere ad internet, alla rete, (il primo passaggio per acquisire competenze digitali) sono 250 milioni in meno.

Oggi, nel mondo, le donne sviluppatrici di software sono meno del 6%, mentre le donne che sviluppano app, sono circa il 6%.

Nelle 500 società più fortemente digitalizzate al mondo, le donne in posizione di preminenza sono 20.

Questo indica che si sta prefigurando un'ulteriore gap, quello digitale, di cui non parla nessuno. Se quindi non muteranno radicalmente l'impostazione e l'accesso alle professioni digitali, le donne rischiano di essere ulteriormente svantaggiate per la nuova evoluzione che, il mercato del lavoro, digitalizzandosi, subirà.

Rischiamo di rimanere fuori dalla fascia più importante del futuro mercato del lavoro perché già oggi scontiamo uno spread di “non digitalizzazione”, sul quale però non ho sentito ancora nessuno proferire parola, compreso il *Digital champion* che è stato voluto dal Governo.

Credetemi, questo invece è un tema di grandissima attualità e un ulteriore rischio per la professionalizzazione delle donne, con tutte le ricadute che produrrà.

Oggi per me è stato utilissimo ascoltare le vostre proposte e i vostri interventi. La mia preghiera è che in futuro, davvero, si possa pensare di proporre un piccolo approfondimento anche su quest’ultimo tema, cioè sulle modalità in base alle quali le donne, purtroppo, rischiano di rimanere fuori dal futuro mondo del mercato digitale.

Concetta Ferrari,
Direttore Generale per le Politiche Previdenziali e Assicurative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ringrazio la Uil per avere invitato il Ministero del Lavoro. Ammetto che questa rinnovata vicinanza fra le parti sociali – la Uil in particolare – ed il Ministero, è bella a vedersi, e, soprattutto, quest’occasione ci consente di comprendere come effettivamente vengano percepite le nostre attività ed il nostro lavoro.

Per questo, volutamente, metto da parte ogni intervento scritto e vi parlo a braccio, sperando così di riuscire a condividere con voi, in modo ancora più diretto e senza troppi giri di parole, le mie considerazioni sugli argomenti in trattazione.

Immagino il Ministero del Lavoro situato vicino, anche in modo fisico, alle più grandi organizzazioni sindacali in Italia. La Uil è vicinissima, la Cisl è un po’ più in là... Noi occupiamo una posizione ed il Ministero dell’economia, con le risorse e i veti sugli oneri riflessi di ogni singola attività, nell’ambito sia previdenziale che delle politiche di genere, ne occupa un’altra.

L’età in cui si va in pensione in Italia è precisamente la domanda che mi viene posta da alcune delegazioni straniere quando siedono ai tavoli della protezione sociale. La prima cosa che chiedono è: “Qual è l’età in cui in Italia si va in pensione?” Noi applichiamo algoritmi vari, cerchiamo di considerare le tabelle della Ragioneria, dopodiché rispondiamo che, i requisiti per l’accesso alla pensione sono collegati alla speranza di vita. Mio figlio, ad esempio, andrà in pensione a 75 anni, io sono un po’ più fortunata, faccio parte della generazione dei *baby boomer* con carriera piena,

per cui, probabilmente, andrò in pensione prima dell'età della pensione di vecchiaia, con la pensione anticipata.

Questa è la famosa “fuga” che le donne aspirano a fare, perché il loro lavoro, nella pienezza contributiva, è un lavoro triplo, quadruplo, poiché siamo lavoratrici, mogli, compagne, madri, e poi diventiamo figlie che accudiscono. Tutte le attività di cura, lavorative e non, retribuite e non, pesano sulle nostre spalle.

Il momento in cui si realizza la possibilità di andare in quiescenza, interrompendo l'attività lavorativa, è il momento in cui si va a fare qualcos'altro, semplicemente la nonna. Non so quindi a che età si vada in pensione, in questa fase.

Quest'occasione di incontro, costituisce uno stimolo ulteriore per il lavoro di noi tecnici. Intorno al tavolo di confronto, nella Sala Gino Giugni, pur da posizioni diverse, ci troviamo a coltivare piccoli semi che speriamo trovino un *humus* per diventare qualcosa di più grande. Le riforme vere, autentiche, sono, tuttavia, quelle che hanno un progetto. Ci si chiede se questo Paese abbia ancora un progetto di politiche di genere e sociali.

Considerando la ristrettezza economica a cui siamo costretti, probabilmente parliamo di interventi piccoli ma significativi, come quelli richiamati nella relazione, che è stata molto puntuale ed interessante.

È bello ascoltare la ricostruzione dei percorsi di riflessione ed approfondimento che hanno determinato regole nuove.

Nelle misure adottate per reintrodurre una qualche forma di flessibilità in uscita, non è stata trascurata la motivazione di genere. Si è trattato di un tentativo di recupero di una parte di ciò che, probabilmente per disinformazione culturale, l'Europa ha imposto di eliminare nel 2008 e che poi in Italia si è tramutato in un peso sulle carriere e sull'attività futura,

quella che sarà il nostro lavoro di cura per i nipoti. Il welfare familiare in Italia funziona particolarmente bene proprio perché pesa sulle donne.

Il Ministero del Lavoro presiede le politiche previdenziali sia dei lavoratori dipendenti che degli autonomi, dei liberi professionisti, come anche dei giornalisti. Da poco ho dato il consenso ad una riforma del sistema previdenziale di Inpgi, che creerà qualche attrito con coloro che hanno pensioni molto alte visto che le nuove pensioni, che potremmo definire dell'Italia 4.0, saranno, invece, molto basse.

Quello che diceva l'Onorevole Bergamini è verissimo: se non si presta attenzione non solo alle politiche di genere, ma soprattutto all'evoluzione del mercato del lavoro - laddove mercato del lavoro significa regole e legittimo operare sia degli operatori e dei datori di lavoro, sia dei soggetti che invece devono accedere al lavoro - allora si perderà il senso dell'evoluzione del nostro Paese.

Le testate digitali tolgono spazio e lavoro alla carta stampata che è in forte crisi. Questa crisi ha avuto riflessi anche sul sistema previdenziale di categoria. Si tratta tuttavia di una crisi prevedibile già venti anni fa, nel periodo in cui è stata immaginata la vera riforma del sistema previdenziale italiano - con la Legge Dini seguita da quella Prodi. Per effetto di queste riforme, il nostro sistema previdenziale è stato immaginato con diverse gambe, tra cui l'ambito obbligatorio pubblico, che allora era frammentato in INPS ed altri enti previdenziali, alcuni dei quali furono fusi per dare vita all'Inpdap, l'ente previdenziale dei dipendenti pubblici. Per i dipendenti statali, le pensioni erano una semplice voce di uscita del bilancio del Ministero del Tesoro: prima si pagava lo stipendio e, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, la pensione, senza nessun accumulo contributivo, tutto virtuale.

C'è stato un momento in cui si è creata la base per un nuovo sistema previdenziale, con la privatizzazione di casse che erano prima in mano pubblica. Il processo di depubblicizzazione del Decreto Legislativo 509 risale al 1994. Successivamente, nel 1996 intervenne il Decreto Legislativo 103 per regolare i nuovi enti di previdenza, sempre di diritto privato, istituiti per quelle categorie di liberi professionisti che non avevano alcun sistema previdenziale preposto alla loro tutela pensionistica futura (tra i quali infermieri, periti industriali, psicologi, biologi). Si trattò di una riforma strutturale del sistema previdenziale italiano che vide anche l'istituzione della gestione separata in INPS per i lavoratori parasubordinati ed autonomi privi di tutela previdenziale.

Ogni rapporto di lavoro, ogni attività lavorativa deve essere supportata da un rapporto di natura previdenziale perché la previdenza è legalità. Se non c'è legalità, se non esistono cioè regole precise, nessuno può contare su un sistema previdenziale vero e proprio.

Quello che succede in questo Paese, soprattutto a discapito delle donne, con il lavoro nero, il lavoro precario, il lavoro non riconosciuto come tale - mi riferisco prevalentemente al lavoro di cura - è che le donne vengono private di un pezzo, di un basamento su cui costruire la posizione previdenziale ed individuale.

Fortunatamente noi apparteniamo ad una generazione che ha potuto scegliere se fare l'avvocato o diventare dipendente di un ministero, potendo pensare alla famiglia e ai figli, ed abbiamo scelto una carriera che adesso è piena.

Si è trattato di una scelta fortunata. In caso contrario, forse nel tempo, avrei potuto accumulare compensi non valutati ai fini previdenziali, per cui la cassa forense mi avrebbe restituito una pensione molto piccola.

In quegli anni, le parti sociali hanno contribuito moltissimo a far comprendere ai politici ed ai tecnici le esigenze del tempo e la necessità di dare regole precise e legalità a tutto lo sviluppo della vita lavorativa: nessuna attività lavorativa senza rapporto previdenziale. Durante gli anni della contestazione, noi studentesse universitarie, eravamo contente di scendere in piazza per far valere i nostri diritti: “noi siamo, noi valiamo, noi vogliamo lavorare e vogliamo avere riconosciuti anche i periodi in cui lavorare non possiamo”, poiché la maternità è sicuramente un dono, ma al contempo una responsabilità, e proprio per questo è stata approvata nel 1971 la Legge 1204 e successivamente tutte quelle norme confluite nel testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Gli anni a cui ho fatto riferimento sono stati di grande speranza per il nostro Paese; un periodo in cui sono state fissate le regole del gioco che progressivamente, a partire dal 2006, sono state quasi del tutto cancellate.

Attualmente esiste una commistione del politico-tecnico-burocrate: un unico soggetto che riveste i tre ruoli. Più affine ad un mostro giuridico che risulta composto di tre teste, tre cuori, tre anime ma probabilmente di un solo cervello, eccessivamente compresso, da cui poi provengono certe scelte.

Le scelte politiche fatte conducevano a un sistema di regole in cui le donne dovevano soffrire, dovevano lottare per consentire a loro stesse ed alla loro appartenenza di genere di avere riconoscimenti.

La nostra è una cultura al femminile, io stessa ho fatto una tesi sulle madri badesse che nel Medioevo riuscivano a reggere l'economia e mi piaceva questa idea.

In effetti è così: il welfare al femminile, la cui ragionevolezza, anche in un sistema di regole tutte scritte al maschile, consente di avere una diversa visione delle cose.

Quando, invece, la politica si affida alle teorie e soprattutto quando si riduce a tecnicismo burocratico, sorgono problemi. A questa deriva si è cominciato a porre rimedio soprattutto con il confronto sulla previdenza che è stato aperto, con una prassi di concertazione e di negoziazione che si era un po' persa.

Esiste però anche la necessità di far quadrare i conti e su questo siamo tutti assolutamente d'accordo. È strano però che quando siano coinvolte le donne i conti lievitino. Vi faccio esempi oggettivi.

Abbiamo una legislazione che da dodici anni consente alle donne – si chiama “Opzione Donna” e, quindi, è una facoltà – di accedere ad un pensionamento, basato sul sistema di calcolo contributivo antecedente alla riforma cosiddetta Fornero, che poi in realtà è la Riforma Monti (trovo eccessivo attribuire la responsabilità di quella legge solo al Ministro Fornero). Fino alla riforma Monti-Fornero l'Opzione Donna era stata poco usata. La decurtazione della pensione con 57 anni di età e 35 di anzianità contributiva, infatti, era veramente corposa.

In realtà questa opzione riguarda carriere molto piene, senza discontinuità; io ad esempio ho raggiunto i requisiti per questa opzione, ma molte altre donne no. Questa opportunità era stata predisposta in un mondo in cui era prevalente il sistema retributivo ed il ricorso a questa pensione comportava una perdita intorno al 30%.

Ebbene questo tipo di prestazione, per quanto concerne il profilo degli oneri di finanza pubblica, era stata “bollinata” (vale a dire che era stata ritenuta compatibile con gli equilibri di finanza pubblica) dalla Ragioneria Generale dello Stato per un decennio. Per circa dieci anni era stato calcolato un dato effetto dal punto di vista degli oneri. Il Ministero del Lavoro

riteneva che questi dieci anni potessero arrivare a coprire anche il 2015, mentre il Ministero dell'Economia ha ritenuto che non fosse così. Quando la Commissione Lavoro della Camera chiede all'INPS di quantificare il costo dell'estensione dell'opzione donna per un altro anno, l'Istituto Previdenziale, preposto non solo all'erogazione dei trattamenti pensionistici, ma anche alla prospettazione della spesa pensionistica, risponde una prima volta comunicando un onere di 200 milioni sulla base del quale viene predisposta la norma.

Dopodiché, nel giro di pochi mesi l'esigenza di copertura da 200 milioni passa a 2 miliardi di euro, per un anno, per una platea di donne ben precisa. Incidentalmente si potrebbe osservare che, per effetto dell'innalzamento dell'età pensionistica delle donne, in applicazione della sentenza di Corte Europea, erano stati conseguiti risparmi per 3 miliardi e che, pertanto, si erano rese disponibili risorse che sarebbe stato possibile destinare per il prolungamento dell'Opzione Donna.

Tornando al problema della forte oscillazione delle previsioni di spesa, appare evidente che occorre avere regole precise che consentano di conoscere qual è la metodologia di calcolo con cui gli oneri vengono determinati per le singole norme. Anche perché non possono essere sempre e soltanto a sfavore delle donne.

Lo diceva prima l'On. Bergamini: noi siamo quelle che concorrono ad un mercato del lavoro, anche con difficoltà e con carriere discontinue, però, quando si devono determinare gli oneri di una disposizione nuova allora veniamo considerate in modo pieno. In effetti valiamo tanto.

A seguito delle analisi e delle valutazioni della recente riforma è emersa una mostruosità giuridica evidenziata anche nel resoconto stenografico di un'indagine condotta dalla

Commissione Lavoro della Camera nel quale si rileva che “i requisiti anagrafici previsti per l’accesso al pensionamento delle lavoratrici private hanno determinato delle situazioni profondamente differenziate, ben riassunte nei seguenti casi. Una lavoratrice nata nel gennaio ‘52 ha potuto accedere al pensionamento di vecchiaia nel novembre 2015. Una lavoratrice nata nel ‘52, ma ad aprile, ha potuto accedere al pensionamento di vecchiaia a gennaio 2017. Una lavoratrice nata nel ‘52, ma a maggio, potrà accedere al pensionamento di vecchiaia nel gennaio 2018. La lavoratrice nata a giugno ‘52 andrà in pensione nel giugno 2019.

Si tratta della stessa logica per cui non è possibile conoscere l’età in cui si va in pensione in Italia.

Un sistema regolatorio dà legalità alla struttura della previdenza del nostro Paese, per questo si deve trovare una quadratura per tutte le disposizioni.

La politica di genere in questo aiuta, perché, se qualcuno è il faro, le donne sono i tre fari che danno l’indicazione di un porto.

Noi siamo la platea più ampia, quella che chiede maggiori anticipazioni e siamo la platea con carriere più discontinue perché il mercato del lavoro non sempre è legato a principi di legittimità. Con il caporalato le donne muoiono di fatica. Addirittura, se ciò accade ancora nel 2016, è come se fossimo prima dell’anno zero.

Il tecnico assiste il politico nella compilazione e nella redazione delle norme, dopodiché le norme hanno una loro gestazione, durante la quale c’è il passaggio della pesatura che fa l’Istituto Previdenziale.

Credo che la Commissione Lavoro chiederà all’Istituto come vengano fatti questi conti, questione non da poco perché postare 200 milioni di euro per un anno di “Opzione Donna”

o postarne 2 miliardi non è un problema di credibilità dell'Istituto, è un problema di necessità di risorse sottratte a noi, ai nostri figli, al nostro Paese, alle politiche sociali. In questo senso, non c'è previdenza.

Il famoso bilancio dell'INPS, che non è distinto tra previdenza e assistenza, è una questione di numeri, di calcoli, di sostegno. L'anno scorso c'è stata l'ultima legge di stabilità, che adesso è diventata di bilancio. Anche la definizione delle nostre leggi ha un senso, perché c'è differenza fra legge di stabilità e legge di bilancio.

C'era una norma, si chiamava "part-time agevolato", che sembrava dovesse agevolare il nostro mondo femminile, per compensare la riduzione che c'è stata nelle possibilità di accesso al pensionamento ad esempio attraverso "Opzione Donna". L'INPS per questa disposizione, che è ancora sperimentale, ha quantificato in bilancio oneri pari a 60 milioni per il 2016, a 120 milioni per il 2017 e a 60 milioni per il 2018. Nel 2016 il drenaggio di risorse che ha comportato quella disposizione, è stato di 300 mila euro. Su questa modalità di prevedere le spese la Ragioneria generale dello Stato è sempre d'accordo perché se ci sono 60 milioni ma se ne utilizzano 300.000, gli altri vanno in economia.

Mi piace pensare che 59.700.000 euro siano andati a qualcosa che possa rimanere nel sistema pensionistico anche a favore di chi ha maggiore necessità di uscire dal mondo del lavoro: non sempre per andare a fare la crociera intorno al mondo ma, spesso per assistere i nipotini, nella fase più felice della nostra vita, ma anche i genitori anziani, o per cominciare a fare veramente quel lavoro di cura "h24" che abbiamo sempre fatto H8 o H10, tornando a casa dopo le nostre 8-10 ore di lavoro retribuito.

Non voglio pensare che queste risorse escano dal sistema

pensionistico.

È inutile che le riforme e gli interventi vengano predisposti senza che poi si riesca a conoscere l'utilizzo che si fa delle risorse preventivate dall'Istituto Previdenziale. L'APE è sicuramente una prestazione sociale che potrà consentire alle donne di fruire di alcune risorse ma non è interamente dedicata a noi.

Niente è stato più dedicato specificamente alle donne dopo l'Opzione Donna. Noi abbiamo qualcosa nelle varie salvaguardie. Tuttavia, mentre la prima salvaguardia è stata pesata bene, la seconda, la terza, la quarta, la quinta, la sesta, la settima e l'ottava sono state pesate come macigni.

Ogni volta erano 11 miliardi e 700 milioni di euro ad essere appostati per una platea ammissibile di 172.000 persone. Credetemi che facciamo fatica a ritenere che si debba salvaguardare una lavoratrice in attività di lavoro perché "ha la 104", tuttavia abbiamo consentito, noi tecnici insieme ai politici e soprattutto alla Commissione lavoro della Camera, di individuare una platea da salvaguardare perché sennò le chances di poter uscire in modo flessibile, ragionevole e articolato, anche rimettendoci qualcosa, sarebbero state annientate.

Questo è un paese che invecchia, un paese al femminile, un paese dove le lavoratrici con carriere continue possono magari aspirare.

Il 1° gennaio '84 è la data dalla quale decorre la mia appartenenza giuridica al Ministero ed è inserita nel mio fascicolo personale nel quale sono presenti le maternità, le malattie. Il 7 gennaio di quello stesso anno, quando sono stata assunta, il capo dell'Ispettorato del lavoro non mi ha calcolato: io avevo la laurea, avevo fatto la scuola superiore della Pubblica Amministrazione, la Pubblica Amministra-

zione aveva il ciclostile e il telefono con la rotellina, non esistevano computer, l'informatizzazione, i progetti di sviluppo, la formazione.

Dopo qualche giorno di lavoro mi sono presentata al mio capo dicendo: "io sarei il nuovo consigliere" e lui mi disse: "lei sta togliendo il pane a un padre di famiglia". Io risposi soltanto: "guardi che al concorso c'erano anche gli uomini". Per diversi mesi non sono riuscita ad avere la possibilità di capire che cosa facessero all'Ispettorato del lavoro. Non ero stata preparata, nonostante la scuola superiore.

Ho voluto contribuire al dibattito con un intervento di analisi e valutazione delle politiche più che con una relazione tecnica. Di questo mi scuso con voi, ma è stata così interessante la relazione della Dottoressa Pulcini, così accorato l'intervento dell'Onorevole Bergamini e così puntuale e precisa su tutti gli aspetti del secondo pilastro previdenziale la Dottoressa Valeriani, da suscitare in me le riflessioni che ho voluto condividere.

Appartengo al Ministero del Lavoro, ho avuto due ministre donne, e vi dico che è affascinante appartenere all'ambito delle politiche sociali. Ho scelto la previdenza sin dall'inizio e poi ci sono voluta tornare. Solo un elemento mi è sempre stato amico: la legalità ed il tentativo di fare le cose con ragionevolezza. Sono molto contenta di poter esprimere tutto ciò, poiché ritengo di essere una lavoratrice molto fortunata, ed oggi la Uil mi ha dato questa possibilità.

Sono molto interessata ad ascoltare l'intervento dell'Onorevole Maria Luisa Gnechi, anche perché sono spesso in sintonia con i contenuti delle sue interrogazioni parlamentari.

Sono stata io, a dover firmare nuovamente nel 2016 l'innalzamento della speranza di vita.

Sappiamo che, nel 2015, c'è stata una riduzione che non avrà

riflessi sull'età pensionabile perché in questi casi la legge non prevede adeguamenti quando la variazione dell'aspettativa di vita è negativa. Considerazione analoga si può fare per la nuova disposizione introdotta dalla legge di bilancio 2017, quella sul cumulo contributivo, che è stata pesata e per la quale è stato necessario trovare risorse.

Adesso spero che i calcoli siano stati fatti storicizzando le platee e non soltanto creando modelli matematici e algoritmi che poco si attengono a quello che è un paese a forte emigrazione, con forte componente femminile ed al contempo vecchio.

Quel cumulo è stato pesato, ma la norma che ha determinato la ricongiunzione dalle gestioni esclusive e sostitutive all'assicurazione generale obbligatoria nel 2010, onerosa ma a carico dei lavoratori e quindi con vantaggi per i conti dell'INPS e della finanza pubblica, non era stata pesata.

Immediatamente dopo, abbiamo il riflesso della riforma del 2011, o meglio, della legge sulle pensioni del 2011. Preferisco che non si parli di riforma, perché la riforma prevede un piano, un confronto con le parti sociali e non mi sembra ci sia stato tutto questo. Quella legge è stata piuttosto, un aggiustamento dei conti necessario. La fretta di salvare il Paese, assolutamente imprescindibile – *ubi maior* – ha determinato interventi costrittivi, che talvolta sono sembrati ragionevoli. Si tratta del modello a cui ho accennato prima: prendo la dottrina, la teoria, la trasferisco senza mediazioni nella politica e la applico con la burocrazia (il caso della famosa circolare INPS sulle nate nel '52).

In quel caso, si è assistito a qualcosa che nessuno pensava di poter vedere. Il nostro è un paese che ha una cultura, una storia, una liturgia del procedimento amministrativo, malgrado ciò, ci siamo trovati dinanzi a qualcosa che ci toglie diritti,

senza ragionevolezza, senza capire dove stiamo andando. Spero che potremo migliorare la situazione con misure volte alle flessibilizzazioni in uscita. Mi auguro, inoltre, che il planning che ha presentato prima la dottoressa Pulcini possa essere ragionevolmente pesato per poter poi avere un reale futuro. Prima o poi il Paese, questo futuro che si è guadagnato, dovrà spenderlo bene.

**Maria Luisa Gneccchi,
Commissione Lavoro - Camera dei Deputati**

Grazie mille per l'invito, sono molto contenta di essere qui. Purtroppo però non sono potuta venire dall'inizio e dovrò andare via subito dopo l'intervento perché essendo capogruppo del PD in Commissione Lavoro della Camera e nel Comitato dei Nove in aula in cui stiamo discutendo la Delega sul Lavoro autonomo, non posso proprio mancare. È stato complicato venire via dal Parlamento e dovrò presto rientrarvi per proseguire nell'esame del disegno di legge sullo Statuto del Lavoro autonomo. Il lavoro autonomo è a forte prevalenza femminile e, forse non a caso, per alcuni aspetti come quello previdenziale con particolare riferimento alla gestione separata, è stato anche poco considerato e valorizzato.

Se pensiamo che la gestione separata è nata con una riforma pensionistica vera, la Legge Dini L 335/95 – e non con una manovra come quella che io non chiamo mai “riforma” ma manovra Fornero, per salvare l'Italia per l'appunto – è del 1995 ed è operativa dal 1° aprile 1996 e però si è dovuto attendere fino al 2006, quindi dieci anni dopo, per ottenere il riconoscimento della tutela per la maternità per gli iscritti a questa gestione. Si è poi dovuto attendere fino al 2016 per avere la possibilità di cumulo dei contributi della gestione separata con i contributi versati in altre gestioni. Speriamo, quindi, che non sia necessario dover impiegare altri dieci anni o più per riuscire a farla diventare una gestione con pari dignità rispetto alle altre. E la legge delega sul lavoro autonomo è un passo avanti nel riconoscimento dei diritti

anche per questo settore del mondo del lavoro.

Normalmente a me piace stare ai convegni dall'inizio alla fine, tuttavia, proprio per questo impegno in sede parlamentare sul lavoro autonomo, oggi non mi sarà possibile.

Oggi e domani, peraltro, a Bruxelles si tiene un convegno sull'emancipazione economica delle donne dal titolo "Agiamo insieme" e nella documentazione consegnata per la preparazione del convegno, c'è anche un approfondimento sul sistema pensionistico.

Ho una deformazione professionale da "Inps" perché sono una dipendente dell'istituto previdenziale e ho liquidato pensioni per molti anni. Non entro nel merito dei numeri perché preferisco lasciare questo spazio ad altre, tra le relatrici c'è Antonietta Mundo che è un'autorità, perché ha lavorato tanti anni all'Inps nel servizio attuariale.

Sono entrata qui in sala mentre Concetta Ferrari del Ministero del Lavoro stava parlando del dramma che abbiamo vissuto per l'"Opzione Donna" di accesso alla pensione.

Dico subito che "Opzione Donna", che era una norma introdotta nel 2004 dalla Legge n. 243 di Maroni dello stesso anno, all'inizio non è stata utilizzata, perché andare in pensione con il calcolo contributivo a 57 anni se lavoratrici dipendenti o 58 se lavoratrici autonome, ma con ben 35 anni di contributi che non è la normalità della condizione delle donne, non era considerata una grande opportunità dato che si poteva andare in pensione a 60 anni con un calcolo più favorevole.

È diventata un'opportunità interessante dopo il 2011, quando l'età della pensione di vecchiaia è diventata, com'è oggi, 66 anni e sette mesi, "pari" tra uomini e donne.

Da quel momento è diventata molto importante e utile e noi, come Commissione Parlamentare Lavoro, abbiamo iniziato

subito a contestare le circolari dell'Inps del marzo 2012 n.35, per le lavoratrici dipendenti e autonome, e n.37 per le lavoratrici del pubblico impiego.

L'Inps praticamente ha ritenuto di includere nella sperimentazione, che era fino al 31/12/2015, anche la finestra mobile per l'accesso alla pensione e l'aspettativa di vita, introdotte quando il Ministro del Lavoro era Sacconi.

Concetta Ferrari del Ministero del Lavoro ha fatto riferimento all'avventura dei diversi calcoli che abbiamo avuto sulle previsioni di spesa passate da 200 milioni a 2,5 miliardi di euro solo per poter confermare la sperimentazione fino a fine 2015 come la legge originaria aveva previsto.

Adesso il Comitato Opzione Donna 2018 preme per poter proseguire con questa possibilità di pensionamento. È evidente tuttavia che, dopo che l'Inps ha fatto il calcolo di 2,5 miliardi per 36.000 donne, quella strada non sarà percorribile. Ciò nondimeno chiedo anche alla Uil che nella fase 2 del verbale con le organizzazioni sindacali si consideri la possibilità di pensare alle donne non solo per Opzione Donna, ma in generale con misure a favore delle donne.

Boeri, attuale presidente dell'Inps, fa molte attività tranne che esercitare il ruolo di presidente occupandosi di problemi come questo o della governance dell'Istituto. Commenta, infatti, l'attività delle organizzazioni sindacali, del Parlamento, del Governo e ha critiche per tutti. È anche un grande sostenitore del calcolo contributivo.

Da quando scriveva su Lavoce.info sostiene che il calcolo contributivo mantiene il sistema in equilibrio. Su questo vi ricordo che la legge 335/95, la Riforma Dini, all'articolo 1 comma 20 prevedeva esplicitamente che con 5 anni di contributi, se si va in pensione con il calcolo contributivo, si può avere la pensione dai 57 anni, applicando i coefficienti di

trasformazione commisurati all'età determinando quindi, una rata di pensione crescente in relazione all'età di pensionamento.

Dini, che non era sicuramente né di Rifondazione Comunista, né segretario generale di Cgil-Cisl-Uil, aveva previsto che con 5 anni di contributi e dai 57 anni di età si potesse andare in pensione.

Attualmente dobbiamo riuscire a pretendere che l'Inps ci dica qual è la situazione di equilibrio se un lavoratore scegliesse di andare in pensione con il sistema contributivo.

Noi pensavamo - e l'Inps ce l'aveva detto nel 2014 a seguito di una nostra richiesta - che già dal 2019, se le donne avessero deciso di andare in pensione in pensione con "Opzione Donna", ci sarebbe stato un risparmio. Bisognava quindi trovare le risorse per il 2014, 2015 e 2016 per poter andare avanti. Già dal 2019, comunque, ci sarebbe stato un risparmio.

Ci siamo trovati successivamente a dover invece reperire 2,5 miliardi solo per completare la sperimentazione fino al 31/12/2015, sempre su calcoli forniti dallo stesso Presidente.

Adesso dobbiamo pretendere che ci venga detto, rispetto a queste donne, e comunque, rispetto a chiunque volesse andare in pensione con il sistema contributivo puro, quale sia l'età pensionabile che consente di tenere in equilibrio il sistema.

Questo ovviamente ci interessa in termini di possibilità di scelte personali di pensionamento.

Di fronte alle richieste del Comitato Opzione Donna 2018, ai costi da ultimo ipotizzati non riusciremmo a fare ipotesi di soluzione praticabili. È evidente che, se ci venisse detto che è possibile andare in pensione a 60 anni, o con 61 o 62, perché il sistema è in equilibrio, si potrebbero avanzare ipotesi ragionevoli di accesso.

Non sono un'appassionata del calcolo contributivo, penso che

il calcolo retributivo sia stato una grande conquista del movimento dei lavoratori. Non a caso, è una legge del 1969, non a caso il 1970 è l'anno dello Statuto dei Lavoratori, il 1971 è l'anno della legge sulla tutela della maternità e sugli asili nido.

Poi, nel 1995 la Legge Dini ha previsto il calcolo contributivo a partire dal 1° gennaio 1996. Dal 1° gennaio 2012 il sistema contributivo è stato esteso a tutti. Noi abbiamo anche una proposta per garantire una pensione dignitosa “agli attuali giovani”, ma questo è un tema cui dedicare un altro seminario.

Torno quindi al tema della previdenza per le donne. Abbiamo realizzato un opuscolo dal titolo “Le donne in credito” che è il documento di presentazione, comprensivo delle conclusioni, dell'indagine conoscitiva a cui ha fatto riferimento Concetta Ferrari. Ho portato alla Uil la raccolta delle audizioni organizzate dalla Commissione Lavoro della Camera sullo stesso tema di questo convegno.

In base a questo lavoro che è un'indagine conoscitiva sull'impatto di genere delle riforme previdenziali e della manovra Fornero, è emerso che le donne sono in credito in materia previdenziale. Lo sapevamo già, ma è importante che ci siano documenti ufficiali della Camera che lo dimostrino, perchè da qui si deve partire per cercare di migliorare la condizione delle donne lavoratrici e pensionate.

Non ho riserve nel dire che tutta la scorsa legislatura è stata contro le donne, a partire dall'innalzamento dell'età della pensione per le lavoratrici del pubblico impiego, nel 2009. Nel pubblico impiego non esistono solo i lavori che si fanno alla scrivania; ci sono le maestre di asilo nido, le assistenti geriatriche, le infermiere E tanti lavori ad altissima partecipazione femminile e che sono particolarmente faticosi.

Finalmente, nel verbale d'intesa tra Governo ed Organizzazioni Sindacali e nella Legge di Bilancio, non ci si è limitati ai lavori usuranti e si è iniziato a parlare di lavori pesanti e gravosi seppur con una serie di condizioni.

Per le donne, però, è ancora troppo poco.

Nella fase 2, e, quindi nella discussione attuale tra organizzazioni sindacali e Governo, va affrontato il tema del recupero per le donne di un riconoscimento del credito che possono vantare per il ruolo che svolgono nella società.

A cominciare dalla contribuzione figurativa. Ho letto la relazione con la quale è stato aperto oggi il convegno e condivido totalmente tutto. Non mi dilungo, quindi, sugli argomenti già trattati nella relazione introduttiva perché li do per condivisi, mi piacerebbe fossero all'ordine del giorno di tutte le agende, del Governo, del Parlamento, delle istituzioni tutte a partire dall'Inps.

Da un lato occorre il riconoscimento della maternità, dei lavori di cura e della contribuzione figurativa, dall'altro è necessario ottenere previsioni attendibili rispetto a ciò che comporterà il calcolo contributivo senza l'integrazione al trattamento minimo, così da poter capire seriamente come agire per introdurre maggiore flessibilità, ma anche una misura della pensione con la quale si possa vivere dignitosamente.

La manovra Fornero ha previsto che si possa andare in pensione a partire dai 63 anni, ma solo per chi è nel sistema contributivo e se la prestazione non è inferiore a 2,8 volte l'assegno sociale: un importo al quale le donne non arrivano. Si tratta, quindi, di una condizione che favorisce le fasce a contribuzione e quindi a retribuzione molto alta, sicuramente non le donne. La Riforma Dini, invece, prevedeva un limite pari ad 1,2 volte l'assegno sociale. Tra 2,8 e 1,2 c'è una bella

differenza: siamo a più del doppio e si tratta di un vincolo del quale bisogna poter discutere.

Inoltre il comma 7 dell'articolo 24 sempre della manovra Fornero prevede che se all'età della pensione di vecchiaia la tua pensione non è pari a 1,5 volte l'assegno sociale, quindi gli attuali 650-700 euro, si rischia di andare in pensione oltre 70 anni, considerando in più gli incrementi periodici per l'aumento dell'aspettativa di vita.

Il solo elemento positivo considerato dalla Ministra Fornero, nella sua concezione deformata e deformante delle pari opportunità, è stata la previsione che un datore di lavoro non possa licenziare le donne che non abbiano una pensione sufficientemente alta.

Nella sostanza, basta vedere i flussi trimestrali che l'Inps rende noti ogni tre mesi, già oggi le donne ricevono pensioni di vecchiaia medie inferiori ad una volta e mezzo l'assegno sociale. Di conseguenza le donne devono andare in pensione a 70 anni fatta eccezione per quelle che hanno svolto lavori con retribuzioni alte. Questa condizione va abrogata. Noi, come gruppo parlamentare, ci stiamo lavorando, ma chiaramente necessitiamo di un supporto. Vorrei rammentare anche soluzioni e scelte veramente positive fatte per le famiglie e le donne.

Per le famiglie sono stati previsti due anni di congedo per l'assistenza ai familiari disabili. La Legge che li ha introdotti nel 2000, la 388/2000, è stata veramente lungimirante. Non a caso la disposizione è nata da un'iniziativa di Livia Turco e non a caso è stata condivisa da un Governo che è intervenuto per sostenere il sistema pensionistico e per aumentare le tutele previdenziali anche per le donne. Due anni di congedo indennizzati dall'Inps, in misura pari all'80% della retribuzione, fino a 57.000 euro, con la garanzia della con-

tribuzione figurativa, per assistere familiari disabili: una misura realmente a favore delle famiglie.

La legislatura 1996-2001 è stata veramente favorevole sotto questo profilo, la Legge 53 del 2000 ha previsto finalmente i congedi parentali per i padri come diritto soggettivo, non più, come previsto dalla Legge 1204/71, solo ed esclusivamente in alternativa alla madre, per cui se la madre era lavoratrice dipendente il padre, anch'egli lavoratore dipendente, poteva avere diritto, ma se la madre era lavoratrice autonoma o libera professionista o casalinga, studentessa o disoccupata, il padre non aveva diritto al congedo parentale, la Legge 53 del 2000 è stata quindi una rivoluzione culturale fondamentale per promuovere pari responsabilità genitoriali.

Risale al 2000 anche il riconoscimento ai fini pensionistici della maternità al di fuori dal rapporto di lavoro. Anche questa è stata una misura utile, efficace e a favore delle donne.

Per il servizio militare obbligatorio, da sempre spettava l'accredito dei contributi figurativi mentre per i periodi di maternità, nonostante il valore sociale di quest'ultima, non spettava contribuzione figurativa se non durante il rapporto di lavoro, si dovuto attendere fino al 2000 per ottenere la loro valorizzazione ai fini pensionistici anche al fuori dal rapporto di lavoro.

Siamo anche intervenuti - l'avevo previsto in una mia prima proposta di legge del 2008 - per ottenere l'abrogazione di uno stupidissimo comma che rendeva incumulabile il riscatto di laurea con il riscatto dei periodi di congedo facoltativo per maternità. Era una disposizione assurda e che danneggiava solo le donne. Ci sono voluti otto anni per riuscire a togliere questo impedimento e ciò è avvenuto con la legge di stabilità del 2016.

Occorre monitorare l'attuazione delle norme approvate dal

legislatore..

Concetta Ferrari del Ministero del Lavoro ha fatto riferimento alle donne nate nel '52 ed alla prima data utile per il pensionamento che può intervenire anche a distanza di anni per coloro che sono nate a pochi mesi di distanza nello stesso anno solare. Questo meccanismo costituisce un'altra vergogna.

Noi, con grande fatica, durante la discussione della manovra Fornero, abbiamo conquistato il comma 15 bis inserito nell'articolo 24 della Legge 214/2011 che contiene l'unica gradualità per le donne nate nel 1952 e per gli uomini che avrebbero perfezionato la quota 96 nel 2012.

L'unica gradualità che vale purtroppo solo per il settore privato. Non per il pubblico impiego perché, secondo la Ministra Fornero, per i dipendenti pubblici, sarebbe stato sufficiente continuare a lavorare. Non per gli autonomi perché, sempre secondo l'opinione della Ministra Fornero, anch'essi potevano lavorare qualche anno in più.

La circolare dell'Inps n. 35 del 2012 ha previsto che questo comma 15 bis potesse essere utilizzato solo da coloro che erano occupati nel settore privato il 28/12/2011. Si tratta di una valutazione assurda che abbiamo fortemente contestato sin da subito. Nel 2016 siamo riusciti a modificare questo vincolo.

Nella circolare 196 dell' 11 novembre 2016 l'Inps ha aggiunto però un'altra cattiveria perché ha mantenuto il 28/12/2011 per chi lavorava nel settore privato, ha ammesso anche chi non era più al lavoro, ma ha aggiunto la condizione che il lavoratore e la lavoratrice, pur avendo perso il lavoro, devono aver maturato i requisiti contributivi con contribuzione obbligatoria per lavoro dipendente, come prestazione effettiva di lavoro. Per questo la maternità non è riconosciuta al di fuori del rapporto di lavoro, così come il servizio militare. Il

Ministero ha già trasmesso una lettera all'Inps per cercare di correggere questo indirizzo interpretativo, ma non ci sono ancora stati riscontri. Abbiamo dovuto presentare una proposta di legge per ottenere un'interpretazione autentica del comma 15 bis dell'articolo 24 della legge 214/2011. Anche su questo occorrono impegno ed iniziativa delle organizzazioni sindacali perché è una follia quanto sta avvenendo.

Questa pressione è necessaria perché l'Inps sovente sbaglia nell'interpretazione delle norme e questo determina una situazione grave e insostenibile.

Noi abbiamo incardinato anche le proposte di legge sulla governance dell'Inps perché è evidente che non è possibile che un ente, con un bilancio secondo solo a quello dello Stato, sia retto da un organo monocratico, che si è anche permesso di far ruotare tutti i dirigenti nello scorso mese di gennaio, in un periodo dell'anno delicatissimo - chi ha lavorato all'Inps lo sa - perché i primi due mesi sono decisivi per la messa a punto e l'avvio dei procedimenti di attuazione della Legge di Bilancio (prima denominata Legge Finanziaria, poi di Stabilità). Le Leggi di Bilancio di fine anno, l'ultima in particolare, recano sempre norme che incidono sulla previdenza. Spostare i dirigenti, cambiando i loro incarichi a gennaio, significa non avere neanche lontana idea di cosa sia il lavoro dell'Inps: è stata una scelta inaudita e vergognosa. La Commissione Lavoro della Camera, ovviamente, lo ha fatto presente. Personalmente l'ho detto a Boeri in audizione in Commissione Lavoro. Evidentemente la cosa non gli interessa perché sembra che per lui non costituisca un problema.

In questa occasione non mi interessa soffermarmi sui dati, poiché oggi otto marzo l'attenzione mediatica è tutta rivolta a fornire numeri. I dati sono facilmente disponibili perché i giornali ci informano su quante siano le donne nei Cda,

quanto guadagnano le lavoratrici, quali sono i differenziali retributivi e pensionistici. Oggi tutti sembrano essere concentrati sulla condizione femminile, ma è un interesse passeggero, poiché già da domani andrà a scemare.

Vorrei tornare ancora sulla seconda fase dell'accordo Governo-Sindacati e dell'utilizzo che se ne può fare. Sarebbe opportuno far leva, lo dico in modo strumentale, sulla campagna elettorale che prima o poi si aprirà. Attualmente una campagna elettorale è in corso all'interno del PD. Successivamente si aprirà una campagna elettorale più ampia che interesserà tutto il Paese.

La campagna elettorale va sfruttata perché si ha l'impressione che, rispetto alla condizione delle donne sotto il profilo previdenziale, non ci sia una consapevolezza sufficiente. Per esempio, ritengo che non ci sia ancora una reale consapevolezza degli effetti dell'eliminazione della possibilità di andare in pensione con qualche anno di anticipo: l'unica differenza che definisco risarcitoria del doppio, triplo, quadruplo, quintuplo lavoro delle donne. Si è trattato di una possibilità cancellata dalla sera alla mattina senza alcuna compensazione. La perdita del beneficio di quei cinque anni va compensato, mediante altre misure o modalità di tutela e sostegno per altre situazioni.

Saremo disponibili, ovviamente, a non avere alcuna differenza anche per la pensione di vecchiaia quando i dati sull'occupazione femminile e maschile saranno i medesimi, quando le retribuzioni saranno identiche ed i percorsi lavorativi, le possibilità di carriera uguali.

Esisteva una Legge che prevedeva pari responsabilità tra lavoro professionale e lavoro familiare (la lettera "e" dell'articolo 1 della Legge 125/91). La Legge era del 1991, ma oggi, nel 2017, ancora non ci sono pari opportunità e pari

responsabilità. Si deve intervenire con riforme mirate, per rimuovere queste disparità e per compensare la perdita dei 5 anni in materia di età di pensionamento.

Le pari opportunità non si misurano con l'età della pensione, ma si devono determinare fin dalla nascita perché non puoi determinare condizioni di accesso eguali al trattamento pensionistico dopo una vita caratterizzata da situazioni diseguali. Si pensi, poi, al tema delle salvaguardie, di cui l'Inps si è occupato e a cui ha fatto riferimento precedentemente anche Concetta Ferrari del Ministero del Lavoro. La Commissione si è sempre attenuta ai dati che forniva l'Inps. Se la sesta, la settima e l'ottava salvaguardia sono state fatte con i risparmi delle salvaguardie precedenti, ciò significa che per la determinazione dell'entità e dell'ampiezza delle tutele previdenziali siamo in balia di chi fornisce i i dati.

Significativa in tal senso è stata l'esperienza dell'eliminazione delle penalizzazioni per coloro che andavano in pensione anticipata con i requisiti della manovra Fornero. In base alla versione originaria della disposizione, in caso di pensionamento prima dei 62 anni, la pensione subiva riduzioni.

L'Inps aveva elaborato una stima contenuta degli oneri e perciò la Commissione propose l'eliminazione della penalizzazione con un emendamento nel Decreto Legge 90/2014. Nel passaggio fra la Camera e il Senato, la Ragioneria aveva contestato le stime dell'Inps ritenendole troppo basse. Con la Legge di Stabilità del 2015 è stato possibile eliminare le penalizzazioni, ma limitatamente alle pensioni con decorrenza dal 1° gennaio 2015. Con la Legge di Stabilità del 2016 è stato possibile eliminare le penalizzazioni per le pensioni liquidate nel 2012-2013-2014, ma senza corrispondere arretrati.

È necessario, pertanto, che il Parlamento possa avere dati

precisi e sicuri. Di questo dovrebbe occuparsi e preoccuparsi Boeri che dovrebbe anche spiegare perché se il calcolo contributivo tiene in equilibrio il sistema per estendere l'arco temporale di applicazione dell' "Opzione Donna" occorrono 2,5 miliardi, che corrispondono all'ammontare delle risorse che il Sottosegretario Nannicini ha dovuto reperire per l'Anticipo pensionistico per tutto il 2017? Le donne di "Opzione Donna 2018" ci hanno detto che questa è l'unica formula che consente loro di andare in pensione prima dell'età pensionabile e per questo ne chiedono la proroga. Dal loro punto di vista, hanno pienamente ragione, tuttavia, se è stato necessario trovare 7 miliardi per tutte le misure del pacchetto previdenza, individuate nel verbale d'intesa di settembre 2016, dei quali 2,5 miliardi solo per il primo anno, appare difficile pensare di ottenere altri 2,5 miliardi per consentire che 30-36.000 donne possano andare in pensione con Opzione Donna, con i requisiti maturati anche solo nel 2016.

Bisogna lavorare per tutte le donne. È sicuramente positivo avere individuato lavori gravosi e pesanti, ma non è ancora sufficiente. È necessario che tutte queste situazioni di genere trovino lo spazio di discussione e una consapevolezza generalizzata, che non appartiene ancora a tutti i livelli. Complimenti alla Uil che oggi ha fatto quest'iniziativa.

Ovviamente il nostro lavoro con Concetta Ferrari va avanti. Sappiate, però, che sia il Parlamento che il Ministero hanno nemici che hanno nome e cognome che non ripeto.

Ivana Veronese, Segretaria Nazionale UILTUCS

Buongiorno a tutte e a tutti e buona Festa della Donna in questa ricorrenza per noi molto particolare e importante.

Venendo a questa iniziativa, avevo pensato di parlare di bandanti e anche di part-time. Se avrò tempo lo farò, ma quello che ho ascoltato stamattina dalle relatrici, mi ha stimolato a fare qualche riflessione un po' diversa.

Prendo la questione un po' da lontano, ma giungo presto a qualche proposta in tema di politiche contrattuali rivolte al welfare.

Non ci appartiene la cultura che punta ad addossare soltanto allo Stato l'impegno di provvedere a tutte le necessità delle persone, uno stato sociale "dalla culla alla bara" non è più praticabile e praticato nemmeno nei paesi scandinavi che pure su questa impostazione hanno ispirato il loro modello di cittadinanza decenni fa.

Uno Stato che pensa a tutto e garantisce tutto a tutti senza alcun filtro deve disporre di risorse economiche rilevanti, inevitabilmente derivanti da una pesante tassazione dei redditi dei cittadini e dei proventi delle imprese. Ma oggi la tendenza è esattamente opposta: riduzione del carico fiscale sui lavoratori ed i pensionati perché possano disporre di redditi più consistenti, da destinare ai consumi, quale indispensabile volano per la ripresa economica; riduzione degli oneri anche a carico dei produttori di ricchezza che li accompagni nella necessità di investire, anche questo necessario strumento per la crescita dell'economia e per lo sviluppo del

Paese.

Stiamo vivendo un periodo storico complesso, con una crisi economica che perdura negli anni e a fronte della quale si sta verificando un ritirarsi dello Stato da molti compiti e funzioni di cui per anni si era fatto carico. Meno intervento pubblico e meno risorse economiche, anche per riequilibrare conti pubblici disastriati da anni di clientele e di mancate scelte strategiche per il Paese, hanno avuto pesanti ripercussioni sui diritti dei cittadini e sulle condizioni di vita dei lavoratori e delle lavoratrici. Pensioni di importo più limitato cui vanno affiancati i trattamenti di previdenza complementare se non si vuole prospettare una vecchiaia di fame alle generazioni che oggi lavorano ed a quelle che, speriamo, prima o poi un lavoro lo troveranno. Una sanità garantita a tutti, e ci mancherebbe altro, ma se qualcosa in più si vuole è ormai necessaria un'assicurazione per una sanità integrativa, anche se in questo modo si scaricano sull'assistenza sanitaria integrativa contrattuale, tutte le inefficienze e i costi che la sanità pubblica non riesce a garantire.

Mi rendo conto che c'è un disegno in questo percorso, un disegno che parte da lontano: “non possiamo arrivare dappertutto, il cittadino si attrezzi personalmente per concorrere alla qualità dei servizi e delle prestazioni”.

E il Sindacato, consapevolmente, ha fatto quello che meglio gli riesce, che appartiene alla sua matrice culturale ed al suo percorso storico: non ha lasciato da solo il singolo lavoratore o la singola lavoratrice, ma ha cercato e realizzato soluzioni per via contrattuale. Nei contratti che abbiamo sottoscritto in questo ultimo periodo, e tanto più in quelli chiusi nel corso degli ultimi mesi, sempre più spazio hanno la previdenza complementare, la sanità integrativa, il welfare aziendale. Ed oggi, proprio con il welfare aziendale aiutiamo nel pagamento

delle rette degli asili nido, dei libri scolastici, della palestra per i figli, per l'assistenza domiciliare, per bisogni che vanno al di là dello stesso ritirarsi dello stato sociale.

Non è stata, però, un'azione e una scelta indolore. Tutte queste opportunità garantite ai lavoratori e alle lavoratrici sono state costruite con un travaso di possibili aumenti contrattuali non erogati in forma diretta ai singoli. Ancora una volta: un percorso collettivo per costruire strumenti per tutti, un gesto di condivisione, un atto di responsabilità anche nei confronti del Paese.

Io mi ritrovo totalmente in questa scelta strategica del Sindacato, così come redo fortemente nell'utilità del welfare aziendale e ho sottoscritto accordi contrattuali in tal senso. Tanto più perché il disegno di alleggerire la spesa pubblica e far sostenere pezzi importanti dell'assistenza sanitaria, della previdenza e del welfare tramite la contrattazione è accompagnato dalla capacità del Sindacato di sviluppare contemporaneamente azioni per rivendicare un servizio pubblico di qualità, laddove troppo spesso è lento e inefficace.

A questo, però, aggiungo una riflessione. Non solo si è trattato di una scelta in qualche modo obbligata e comunque "non indolore", ma è mancato del tutto un riequilibrio su altri bisogni, su altre necessità, guarda caso connessi con le dimensioni di vita soprattutto delle donne.

Con il welfare aziendale si coprono necessità varie, ma soprattutto quelle legate alla genitorialità, ai costi di rette di asili e di babysitter, determinate dall'acquisto dei libri scolastici, dagli obblighi di assistenza ai familiari, e via elencando. Tutti temi e necessità a fronte dei quali le donne in Italia, per un problema culturale di scarsa condivisione dei compiti familiari ma non solo, hanno ancora il carico maggiore.

Io penso che dobbiamo fermarci a riflettere perché, se questo

ampliamento di tutele e creazione di risposte contrattuali ai diversi bisogni, se questa contrattazione “di servizio” passa solo per la decontribuzione o detassazione su queste somme, trovo che non sia uno scambio equilibrato.

Ritengo che noi lavoratrici, noi Sindacato oggi si abbia da vantare “un credito” – mi piace questa parola citata oggi – e, a mio parere, è ora di batter cassa. È ora che su alcune tematiche si trovino correttivi opportuni, perché le donne in particolare, che sono le persone che nel “lavoro di cura” sono forzatamente e tradizionalmente più impegnate, trovino una risposta maggiore.

Passando ad altro, del settore del lavoro domestico evidenzio velocemente due cose. Queste lavoratrici non sono protette come tutte le altre, non hanno la maternità facoltativa, possono essere licenziate entro l’anno di vita del bambino perché si ritiene che lavorino in un ambiente che non è un vero datore di lavoro (la famiglia presso cui lavorano è una realtà che non riesce a essere garantita dallo Stato per i suoi bisogni di cura del bambino con un handicap, dell’anziano non autosufficiente: è anch’essa spesso un soggetto debole).

Queste donne che lavorano come domestiche o badanti nelle nostre case hanno meno garanzie delle altre lavoratrici dipendenti: percepiscono salari bassi, sono per la maggioranza immigrate e, quando tornano nei loro Paesi d’origine, capita frequentemente che lascino all’INPS i soldi dei contributi previdenziali che hanno versato (non tutti i Paesi hanno convenzioni internazionali che consentano di fruire dei contributi versati in Italia). Inoltre le colf e le badanti, se restano in Italia e vogliono andare in pensione, devono raggiungere l’importo di una volta e mezzo il trattamento minimo di pensione, cosa non facile con basse retribuzioni e con la malsana abitudine di molti datori di lavoro di metterle in regola per quattro ore

di lavoro giornaliero laddove ne lavorano otto. Per non dire di quando vengono pagate con i voucher invece che essere assunte con il contratto regolare di questo settore. Si tratta di lavoratrici deboli, sfruttate e a cui si prospetta un futuro ancor più grigio: una badante che assiste un anziano, spesso, deve arrivare a settanta e più anni per riuscire ad andare in pensione, peraltro con un trattamento di importo modestissimo. Dobbiamo porci questo problema, non possiamo fare finta di niente e lasciare a chi viene dopo la necessità di individuare una soluzione. Credo che, da parte di governi responsabili e nel quadro degli interventi in materia previdenziale rispetto al futuro pensionistico dei giovani e delle donne (che la Uil giustamente porta avanti come obiettivo per la correzione del sistema massacrato dalle riforme degli ultimi anni) anche questo tema debba essere messo all'attenzione e debbano essere trovati, oggi e non chissà quando, dei correttivi.

Problemi analoghi si stanno presentando per i lavoratori, e anche qui soprattutto le lavoratrici, che hanno contratti di lavoro con prestazioni a part-time.

Nel settore commerciale dei supermercati, nelle mense scolastiche e in quelle degli ospedali, ma anche in molti altri settori del turismo e dei servizi, sempre più spesso è diffuso il part-time, in maggioranza realizzato da donne. Part-time con orari flessibili che incrociano la distribuzione oraria fra "verticale" e "orizzontale", che non permettono di svolgere altri lavori per poter arrivare ad una retribuzione decorosa simile a quella di chi lavora a tempo pieno. Il part-time "puro" di una volta, che puntava a rendere conciliabili il tempo di vita e il tempo del lavoro non esiste quasi più. Di fatto, oggi il part-time è diventato l'unica modalità di accesso al lavoro, e spesso anche di permanenza in attività.

Tra l'altro, le donne restano a part-time per una vita intera e

non riescono a fare nemmeno un po' di carriera, perché questa viene offerta prevalentemente agli uomini nel presupposto, culturale prima ancora che reale, che abbiano meno impegni per la cura familiare e siano più disponibili al cambiamento di orario della prestazione lavorativa (presenterò alla Conferenza di Organizzazione della Uiltucs, la settimana prossima a Bari, un caso esemplare di discriminazione indiretta in un ipermercato, che di fatto trasformava a tempo pieno i maschi e mai le donne e non certo per mancate capacità di queste. Costruita vertenza, fatta causa, vittoria Uiltucs su tutta la linea, discriminazione cancellata!).

Anche per le donne che lavorano a part-time si prospetta un triste futuro pensionistico, anche questo è un tema da porre subito modificando, al contempo, talune modalità di realizzazione dello stesso rapporto di lavoro e inserendo correttivi alle norme previdenziali.

Anche perché c'è una questione, nodale e tutta culturale, che tiene assieme la problematica delle colf, quella delle lavoratrici part-time con quella più generale di tutte le donne che, terminata una giornata "normale" di lavoro ne aggiungono un'altra tutta dedicata alla famiglia ed al lavoro di cura.

Ritengo che si dovrebbe discutere di più e approfondire il valore, individuale ma anche sociale, del lavoro di cura. Tanto per capirci: la persona che è costretta a stare a casa dal lavoro perché non riesce a pagarsi neanche la badante per assistere un familiare, compie una scelta di carattere solo individuale o che assume anche un valore sociale? Costei supplisce alle carenze pubbliche che non assicurano un'adeguata assistenza ai soggetti che ne necessitano. Certamente è mossa da sentimenti di solidarietà, di affetto familiare, ma anche dal bisogno e dalla mancanza di alternative.

Ma io ritengo non si debba permettere che queste donne la-

voratrici, perché nella maggioranza dei casi si tratta di donne, stiano a casa, allevino i figli, accudiscano i genitori ed i nonni, curino inabili e anziani, mandino avanti la famiglia, assolvano a funzioni in perfetta solitudine o con scarso aiuto da altri, affrontino problemi che lo Stato e la società non guardano nemmeno, ... dopo anni di impegno e sacrifici raggiungano l'età della pensione senza i requisiti per poterne fruire o, semmai ottengano la pensione, questa sia modesta e tale da non assicurare serenità e vita decente.

Lo dico in una sola battuta: se il lavoro di cura ha un valore sociale, per rispondere alle carenze del sistema ma anche per l'importanza della armonia familiare o coesione sociale, una compensazione a favore di queste lavoratrici va trovata, per via retributiva come talvolta si legge, con contribuzione previdenziale, con qualche altro intervento. A fronte dell'indiscutibile valore sociale del lavoro di cura, la società deve trovare una risposta a questa realtà che sta diventando un'angoscia per molte e un'emergenza per tutti.

Una chiusa finale come saluto a tutti e tutte noi: riusciamo a parlare di contratti, di diritti sociali, di lavoratrici e di pensionate, di futuro per i giovani e di serenità per gli anziani, di coesione sociale e di sviluppo. E lo facciamo da dirigenti, da delegate, da militanti sindacali. Davvero siamo capaci di "tenere assieme tutto".

Questa è una tipica capacità di noi donne, questa deve diventare un'opportunità per l'intera Organizzazione, un'abitudine nel nostro agire quotidiano.

Domenico Proietti, Segretario Confederale UIL

La Legge 214 del 2011, la così detta Legge Fornero, ha colpito in modo particolare 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. Inoltre, imporre 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 21.6% delle pensioni di anzianità o anticipate sono erogate a donne, mentre per i trattamenti di vecchiaia le donne sono il 65.1%. Per quanto riguarda le pensioni ai superstiti (pensioni di reversibilità) a beneficiarne sono prevalentemente le donne, l'88.1% di quelle erogate dall'INPS.

L'obiettivo della Uil è quello di riuscire a dare una risposta a tutte le lavoratrici. Con il verbale d'intesa sottoscritto il 28 settembre 2016 siamo riusciti per la prima volta a rimettere risorse nel sistema previdenziale con interventi a sostegno delle pensioni in pagamento e misure che reintroducono un principio di flessibilità nel sistema previdenziale italiano. Al contempo sono stati fissati importanti punti da affrontare in una seconda fase di confronto con il Governo, come l'individuazione di una pensione minima, la valorizzazione del la-

voro di cura, il rilancio della previdenza complementare e la separazione della spesa previdenziale da quella assistenziale. Nella fase 2 chiederemo che vengano individuate le misure necessarie per affrontare il tema del gap pensionistico prevedendo forme di contribuzione figurativa e di valorizzazione del lavoro di cura che sostengano e valorizzino il ruolo svolto dalle lavoratrici nel welfare familiare, ad esempio con una eventuale maggiorazione contributiva per i periodi di maternità obbligatoria.

Si dovranno poi superare le attuali restrizioni normative che prevedono, nel sistema contributivo, l'accesso alla pensione di vecchiaia subordinato ad una soglia minima di trattamento previdenziale; questo limite penalizza particolarmente le lavoratrici che scontano spesso carriere lavorative più discontinue. Bisogna rivedere le regole della contribuzione per chi svolge lavoro domestico, settore ad alta presenza femminile. Inoltre si deve procedere all'unificazione dei criteri di determinazione degli oneri di riscatto e ricongiunzione.

Un ulteriore step deve essere compiuto procedendo al rilancio della previdenza complementare in relazione alla quale purtroppo riscontriamo una minore percentuale di adesione delle lavoratrici. Nella prossima fase di confronto vogliamo individuare sistemi che possano sostenere la diffusione del secondo pilastro previdenziale.

Credo sia importante valorizzare il ruolo fondamentale che le donne e le lavoratrici svolgono nel nostro Paese riconoscendo loro questo merito anche da un punto di vista previdenziale. Le risorse per attuare queste misure vanno trovate in quelle somme sottratte alla previdenza in questi anni, nei cosiddetti "risparmi" fatti sulle spalle dei pensionati e dei pensionandi. Voglio poi ricordare una donna, una lavoratrice, Salome Karwah, recentemente scomparsa, che per il suo coraggio e per il

suo spirito di sacrificio nel dedicarsi alle cure dei malati affetti da ebola in Africa è stata indicata dal Times come “persona dell’anno” nel 2014. Un esempio concreto che i valori del coraggio e della generosità sono alla base della nostra convivenza.

Livia Piersanti, Segretaria Nazionale UIL PENSIONATI

Buongiorno a tutte e a tutti. Sono molto contenta di partecipare a nome della Uil Pensionati a questa importante iniziativa. Bella la relazione di Laura – voglio anche io utilizzare questo aggettivo – piena di contenuti e proposte importanti. Molto interessanti tutti gli interventi, che ho ascoltato con attenzione.

Cercherò di essere breve e sarò dunque necessariamente un po' schematica.

Le pensioni e i redditi pensionistici delle donne sono mediamente più bassi di quelli degli uomini. Questo vale praticamente per tutte le gestioni e per tutte le tipologie di pensioni. E per tutte le classe di età. E vale anche praticamente per tutta l'Unione Europea.

È un divario che esiste da moltissimo tempo, direi da sempre nella nostra Repubblica, ma che è stato posto al centro del dibattito politico solo negli ultimi anni, grazie proprio al sindacato confederale, prima alle donne del sindacato e poi a tutto il sindacato, che lo ha assunto come tema prioritario della sua iniziativa.

I motivi di questo divario sono ovviamente a monte: sono gli anni di lavoro, il numero di contributi, l'entità delle retribuzioni a determinare il futuro importo della pensione. Non mi soffermerò sul gap retributivo e occupazionale e sui tanti aspetti economici, culturali, sociali e politici collegati. Ne hanno parlato e ne parleranno le altre relatrici e gli altri relatori.

L'iniziativa di oggi è molto importante, perché evidenzia tutti

questi legami, perché è trasversale, perché sottolinea che l'impegno della Uil è volto a tutelare tutte le persone che rappresentiamo, uomini e donne, in ogni fase della vita.

Siamo impegnati per evitare che le donne in futuro continuino ad avere pensioni più basse degli uomini, ma siamo anche impegnati – e la Uilp è ovviamente in prima linea – per difendere le donne che sono già in pensione, nell'ambito della nostra più generale azione di tutela di tutti i pensionati. E lo facciamo innanzitutto con una lettura di genere dei dati e dei fatti, perché per cambiare e superare le disparità bisogna prima conoscerle e avere un quadro preciso della realtà e degli effetti che gli interventi in campo pensionistico possono avere sugli uomini e sulle donne.

Le donne sono la maggioranza dei pensionati (nel 2015, il 52,8%). Ma percepiscono meno del 45% della spesa pensionistica complessiva (il 44,3%). Ricevono la grandissima maggioranza delle pensioni ai superstiti, la grande maggioranza delle maggiorazioni sociali, la maggioranza delle pensioni e degli assegni sociali.

Ricevono anche la grandissima maggioranza delle integrazioni al minimo. Questo è importante e deve far suonare un campanello d'allarme per il futuro, perché, come è stato già detto questa mattina, nel contributivo pieno le integrazioni al minimo non sono più previste. Oggi sono oltre 2 milioni e 700 mila le pensionate che hanno queste integrazioni.

Viceversa – se ne è già parlato nel corso di questo convegno – le pensioni di anzianità sono erogate soprattutto agli uomini, perché le donne difficilmente hanno potuto raggiungere i requisiti richiesti. E anche questo è un problema che si presenterà in futuro: non ci sono più le pensioni di anzianità, ci sono quelle anticipate, ma resta il problema di quante donne riusciranno a raggiungere i requisiti per ottenerle.

Analogamente, le cosiddette posizioni silenziose riguardano soprattutto le donne. Anche in questo caso, si tratta di un fenomeno che potrebbe continuare e peggiorare, come evidenziato anche da altri interventi. Questo problema delle posizioni silenziose, che oggi è un problema specificamente femminile per vari motivi, potrebbe peggiorare, visto che il Governo Monti ha innalzato a 20 anni anche nel regime contributivo i contributi minimi necessari al conseguimento del diritto e viste le carriere lavorative dei giovani, più discontinue e precarie.

Le donne costituiscono la maggioranza dei pensionati che vivono soli e questo è un elemento che porta il rischio di povertà a essere molto elevato, perché le famiglie composte da una sola persona (si tratta appunto spesso di donne molto anziane) sono a maggior rischio di povertà.

La platea delle donne pensionate, inoltre, è più anziana di quella degli uomini: oltre il 30% ha più di 80 anni, oltre il 6% ha più di 90 anni.

In conclusione e in estrema sintesi, le donne pensionate sono oggi a maggior rischio di esclusione sociale e di povertà.

È stato detto oggi che le donne sono in credito con questa società. E questo vale senz'altro anche per le donne pensionate. Ragioniamo su questo quadro, perché interventi che dovessero ridurre prestazioni percepite soprattutto da donne, riguarderebbero questa platea di donne pensionate. E dunque andrebbero a colpire anche pensionate molto anziane, sole, con pensioni più basse di quelle degli uomini e in condizioni di fragilità.

Un accenno brevissimo al fatto che quando parliamo di recupero di potere d'acquisto delle pensioni e di povertà dei pensionati, non dobbiamo pensare solo all'importo delle pensioni, ma anche al sistema di welfare, al fisco, ai servizi, tutti elementi che incidono moltissimo sull'impoverimento dei pen-

sionati e soprattutto delle donne pensionate. Ad esempio, se non ci sono servizi sociosanitari adeguati e non si risponde in modo appropriato al dramma della non autosufficienza, i pensionati si impoveriscono anche se l'importo della pensione resta immutato, perché devono far fronte a questi bisogni spendendo cifre anche molto elevate. E questo riguarda direttamente le pensionate, visto che le donne vivono di più e hanno più probabilità di vivere un numero maggiore di anni in condizioni di cattiva salute o disabilità.

In questo contesto, negli ultimi anni le nostre rivendicazioni, come Uilp e Uil, hanno tenuto conto anche della specificità di genere, ottenendo qualche risultato positivo.

Quando, ad esempio, negli anni passati abbiamo chiesto, e in parte ottenuto, l'aumento delle pensioni di importo più basso, abbiamo sicuramente aiutato decine di migliaia di pensionate donne.

Al contempo, abbiamo rivendicato la necessità di rivalutare le pensioni e di separare previdenza e assistenza.

In quest'ottica, abbiamo voluto fortemente la quattordicesima mensilità. Ottenuta nel 2007 dopo un lungo confronto con il Ministro Damiano (c'era Domenico e c'era la Uilp) è oggi erogata a oltre 2 milioni di pensionati, soprattutto donne, perché tra i requisiti è stato inserito il calcolo dei soli redditi individuali. È proprio grazie all'impegno della Uil e della Uilp che la quattordicesima è stata configurata con queste caratteristiche: come intervento di natura prettamente previdenziale, che dunque tiene conto dei soli redditi individuali e anche degli anni di contribuzione.

Convinti, quindi, che la quattordicesima fosse una misura di rivalutazione delle pensioni equa da molti punti di vista, nell'intesa del settembre scorso – come hanno ricordato Laura e Domenico – come Uil e Uilp siamo riusciti a ottenere un suo

ampliamento, basato sugli stessi principi, che probabilmente riguarderà anche in questo caso molte donne.

Eppure, proprio il calcolo del solo reddito individuale, che, ripeto, è l'elemento che ha permesso a tante donne di ricevere la quattordicesima, è stato al centro di numerose critiche, perché si è detto che in questo modo avrebbero potuto ricevere la prestazione anche persone con coniugi con redditi elevati. Noi invece abbiamo ribadito, e ribadiamo, che si tratta di previdenza e non di assistenza e che il diritto previdenziale è individuale, legato ai contributi e agli anni di lavoro.

È un tema importante, perché tutte le volte che c'è il tentativo di inserire nell'accesso a prestazioni previdenziali il calcolo del reddito di coppia si deve avere ben chiaro che non solo è incongruo e ingiusto da un punto di vista concettuale, ma che ad essere penalizzate sarebbero inevitabilmente soprattutto le donne.

La Uil e la Uilp su questo sono chiaramente e decisamente schierate, però dobbiamo fare attenzione, perché è uno di quei temi che spesso vengono posti come elementi di equità da quel 'populismo' demagogico che purtroppo si diffonde e che invece dobbiamo contrastare con forza, perché rischioso e fuorviante.

Arriviamo così a un altro tema centrale per la Uil e per la Uilp: la separazione tra previdenza e assistenza. Sono anni che la chiediamo e finalmente vediamo qualche risultato positivo. Sarà infatti affrontata nella seconda fase del confronto con il Governo. È una richiesta che riguarda tutti, ma ne parlo qui perché riguarda fortemente le donne. Per la quattordicesima, come detto, ma anche per altri aspetti, a partire dalle pensioni di reversibilità.

Anche per le pensioni di reversibilità, si è fatta grande confusione tra previdenza e assistenza quando si è cercato di inse-

rirle, insieme ad altre prestazioni di natura previdenziale, nel disegno di legge delega per il contrasto alla povertà, e di collegare il diritto all'Isee. Ne ha parlato Laura. Grazie a una immediata e decisa mobilitazione della Uil, della Uilp, dei sindacati confederali e dei pensionati, questo tentativo è stato bloccato.

Anche in questo caso, la nostra risposta è stata chiara. Le pensioni di reversibilità sono prestazioni previdenziali, il cui importo è peraltro già ora legato al reddito del beneficiario e decurtato in proporzione, pagate con i contributi, che in Italia sono tra i più alti del mondo anche perché prevedono questa prestazione.

Stiamo attenti anche in questo caso a ragionamenti demagogici secondo i quali la pensione di reversibilità dovrebbe essere erogata solo a persone povere, perché non si tratta di assistenza e perché anche in questo caso si andrebbe a ridurre il reddito di molte pensionate, già inferiore a quello dei pensionati.

In conclusione, come Uilp nelle nostre rivendicazioni, a tutti i livelli, stiamo inserendo elementi che si pongono anche l'obiettivo di ridurre le disparità di genere. Certo c'è ancora molto da fare, ma vogliamo proseguire tutte e tutti insieme e sicuramente questo convegno ci fa fare un ulteriore passo avanti.

Grazie.

Antonietta Mundo, Attuario - CdA Unipol Gruppo Finanziario

La legge 122/2010 introduce la variazione della speranza di vita, calcolata all'età di 65 anni, per spostare in avanti l'età legale di vecchiaia delle donne. Nel 2015 una donna di 65 anni spera di vivere in media altri 21,9 anni (86,9 anni), contro 18,7 anni di un uomo coetaneo (83,7). Ma alla stessa età una donna spera di vivere per altri 9,6 anni senza limitazione nelle attività quotidiane (74,6 anni), meno del suo coetaneo maschio che ha davanti a sé senza limitazioni altri 9,9 anni (74,9).

L'Istat prevede nel 2040 per i 65enni una speranza di vita per

SPERANZA DI VITA	Maschi	Femmine
Speranza di vita alla nascita al 2015	80,1	84,6
Speranza di vita a 65 anni al 2015	18,7	21,9
Speranza di vita a 67 anni al 2015	17,1	20,2
Speranza di vita a 70 anni al 2015	14,9	17,6
Speranza di vita a 65 anni al 2020 ⁽¹⁾	19,5	23,2
Speranza di vita a 65 anni al 2030 ⁽¹⁾	20,7	24,5
Speranza di vita a 65 anni al 2040 ⁽¹⁾	21,7	25,5
Speranza di vita in buona salute alla nascita al 2015 ⁽²⁾	59,2	57,5
Speranza di vita senza limitazione nelle attività quotidiane a 65 anni al 2015 ⁽²⁾	9,9	9,6
Fonte: Istat		

le donne di 25,5 anni e per gli uomini di 21,7 anni.

Il differenziale di genere riferito al numero dei pensionati, supera di circa 10-11 punti il numero dei pensionati uomini. Tra

il 2000 e il 2015, il differenziale tende però a diminuire per effetto dell'aumento dell'età di vecchiaia delle donne. Nel 2008 l'introduzione, con la Legge n.247/2007, delle quattro finestre trimestrali per la decorrenza della pensione di vecchiaia blocca l'uscita delle donne e diminuiscono le pensionate di vecchiaia, prerogativa femminile. Questa norma ha prodotto un risparmio di 4 miliardi. La legge n. 122/2010, che introduce dal 2011 le finestre mobili di 12 mesi sia per le pensioni di vecchiaia sia per quelle di anzianità, fa decrescere in modo uniforme per uomini e donne il differenziale del numero dei pensionati. La legge n.214/2011, che prevede per le donne un innalzamento dell'età di vecchiaia, che corre più veloce e brusco nel 2014 (1 anno e 6 mesi) e nel 2016 (1 anno e 10 mesi) e abbassa ulteriormente il differenziale di genere, avvicinando il numero delle pensionate ai valori maschili.

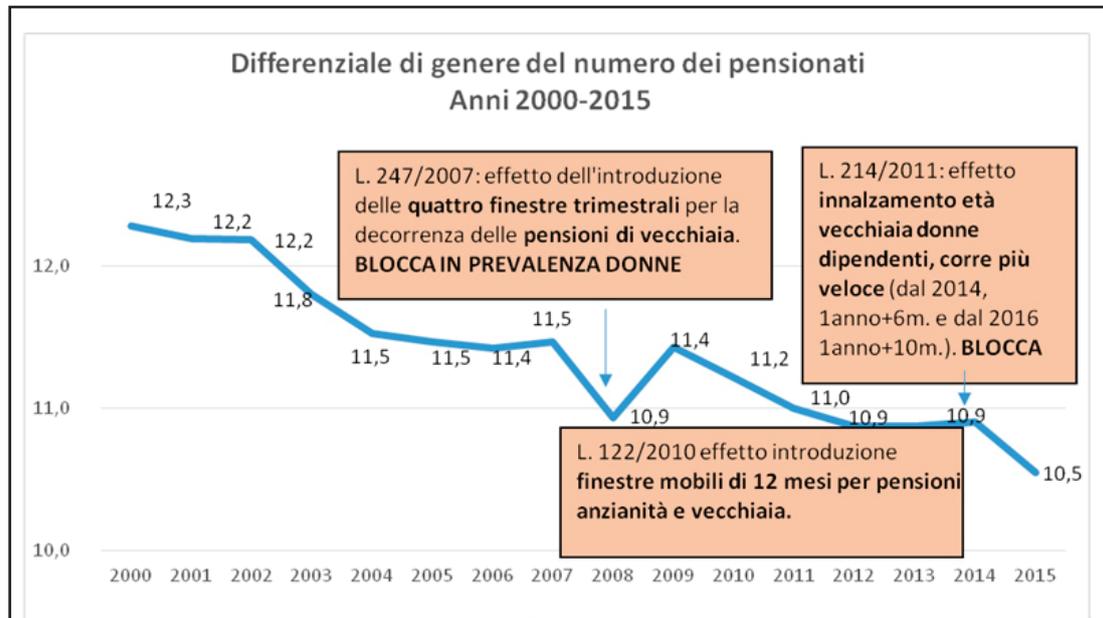
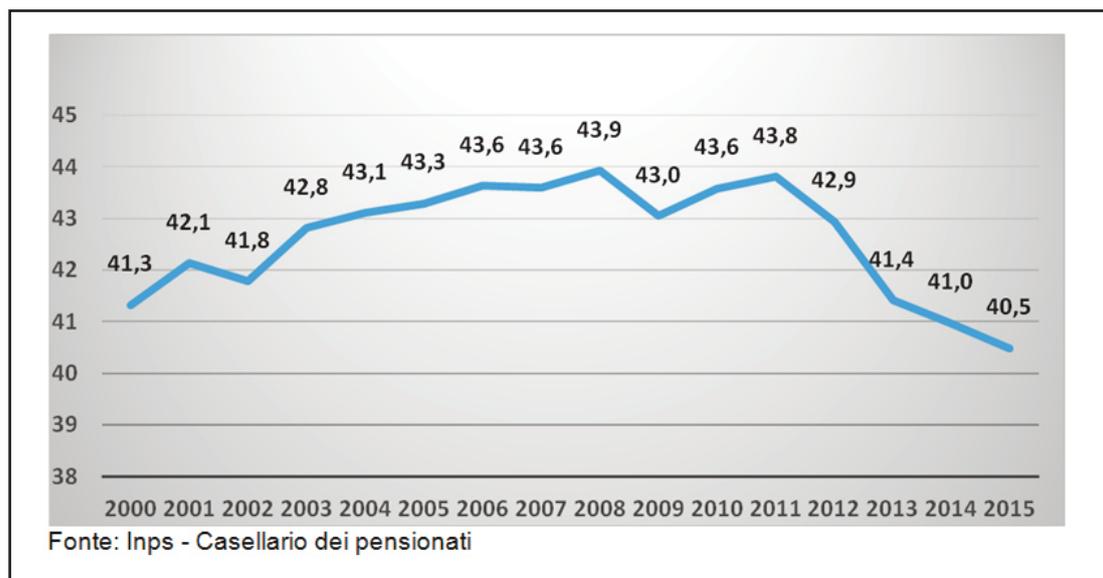


Figura 1

Il differenziale di genere del reddito pensionistico, del periodo 2000-2015, mostra che il reddito maschile supera quello fem-

minile di circa 40 punti, ma le pensionate lentamente stanno cominciando a recuperare. Nel 2011 del totale delle nuove pensioni liquidate alle donne il 45,4% è assistenziale, nel 2015 il 53,5% del totale delle nuove pensioni liquidate alle donne è assistenziale.

Figura 2 – Differenziale di genere del reddito pensionistico



Anni 2000-2015 - $(M-F)/F*100$

Nel 2015, la distribuzione per classi di reddito pensionistico conferma ulteriormente la situazione femminile disagiata: nella classe di reddito 500-999 euro mensili le pensionate donne sono il doppio degli uomini.

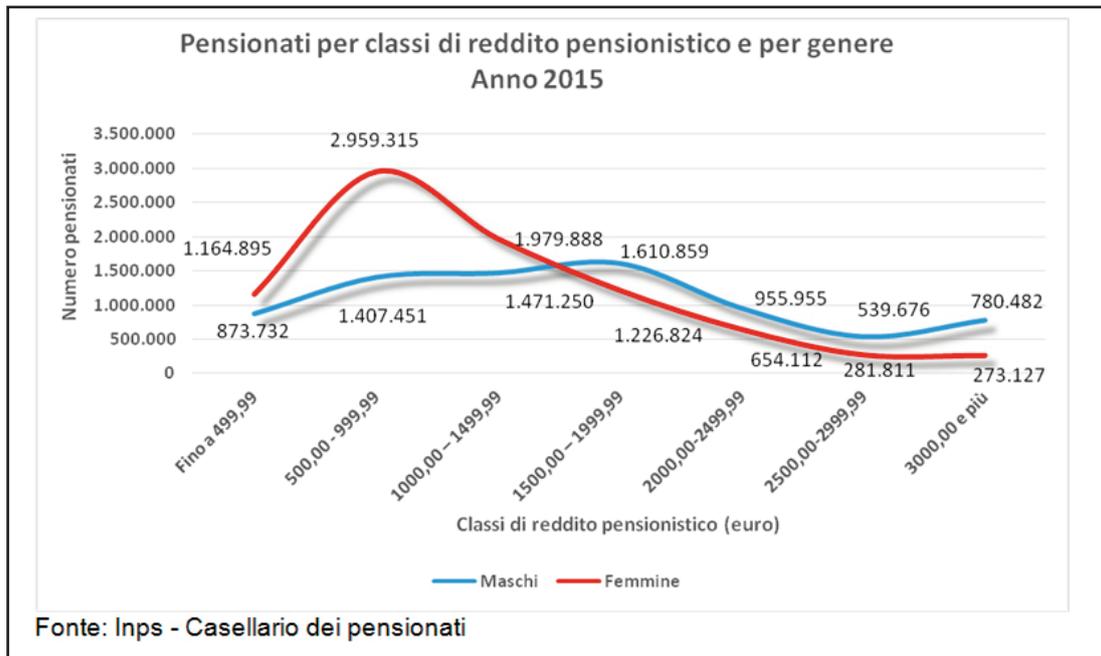
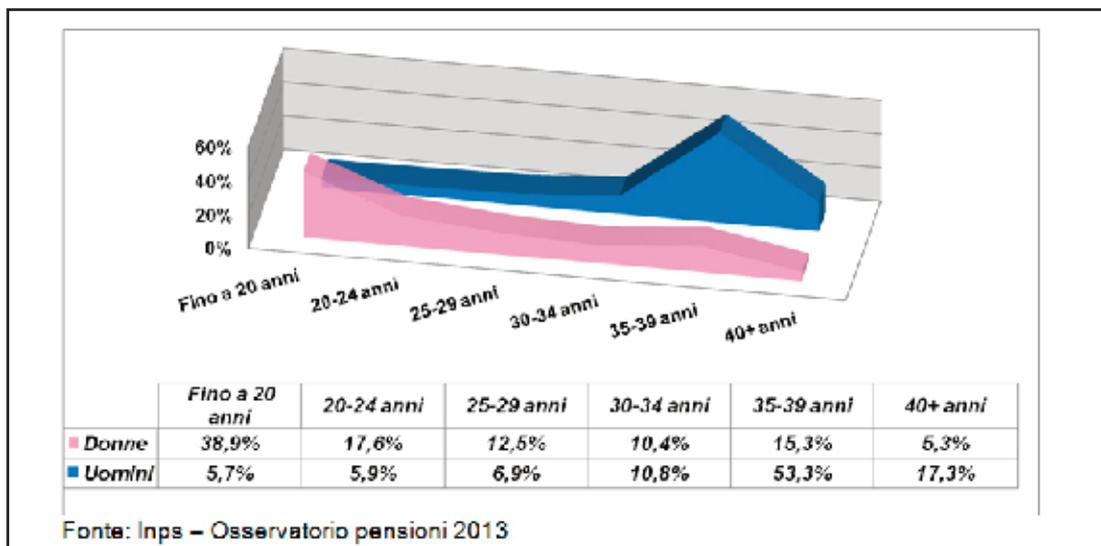


Figura 3

Una delle spiegazioni si può trovare nella bassa anzianità posseduta dalle donne: il 56,5% ha fino a 24 anni di anzianità e solo il 20,6% ha 35 anni e oltre. Il 70,6% degli uomini ha 35 e più anni.

Figura 4 – Pensioni INPS dirette per classe di anzianità contributiva e genere- Anno 2013



(valori percentuali)

Nel 2016, mentre l'età effettiva alla decorrenza delle pensioni di anzianità di uomini e donne sono quasi appaiate, tra i 60 e i 61 anni, per le pensioni di vecchiaia delle donne (64,4 anni) è in atto un avvicinamento dell'età effettiva alla decorrenza a quella degli uomini (66,5).

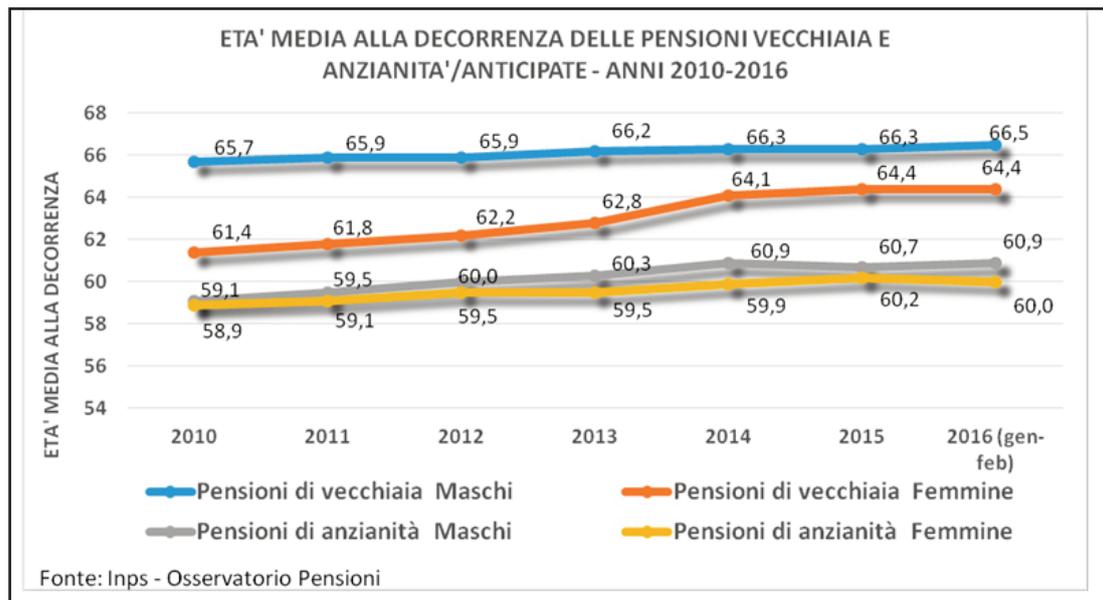


Figura 5

Con la riforma Monti-Fornero (art. 24 della legge n. 214/2012) sono stati modificati gli importi soglia del metodo contributivo:

- per la pensione anticipata i requisiti necessari sono, oltre a un'anzianità di 41 anni e 10 mesi se donna e 42 anni e 10 mesi se uomo (incrementabili con le variazioni della speranza di vita), che la pensione raggiunga un importo soglia è pari a 2,8 volte l'assegno sociale (nel 2017 euro 448,07 rivalutabile annualmente con la variazione media quinquennale del PIL nominale), ossia un importo di almeno 1.254,60 euro mensili;
- per la pensione di vecchiaia i requisiti necessari sono possedere almeno 20 anni anzianità e 63 anni e 7 mesi di età

(incrementabili con le variazioni della speranza di vita) e che la pensione raggiunga un importo soglia pari a 1,5 volte l'assegno sociale ossia un importo di almeno 672,11 euro mensili .

Quest'ultima opzione penalizza le donne titolari di pensioni di importo inferiore alla soglia di euro 672,11 mensili e le costringe a uscire dopo l'età di 70 anni e 7 mesi (incrementabili con le variazioni della speranza di vita).

Infatti, una seconda possibilità per andare in pensione di vecchiaia nel metodo contributivo, se l'importo della pensione è sotto l'importo soglia, è uscire all'età di 70 anni e 7 mesi, con almeno 5 anni di anzianità.

Tra i pensionati ai superstiti, l'86,5% sono donne e il trattamento di reversibilità è parzialmente cumulabile con i redditi del coniuge superstite (tabella F della legge 335/1995; nessun

Ammontare dei redditi	Percentuale di cumulabilità	Aliquota di reversibilità
Reddito <u>fino a 3 volte</u> il trattamento minimo annuo del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti. Oppure presenza nel nucleo familiare di contitolari (figli minori, studenti, inabili) Fino a <u>19.573,71 euro</u> annui	100 % importo del trattamento ai superstiti	60 % importo del trattamento ai superstiti
Reddito superiore <u>a 3 volte</u> il trattamento minimo annuo del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (da <u>19.573,72 euro</u> annui)	75 % importo del trattamento ai superstiti	45 % importo del trattamento ai superstiti
Reddito superiore <u>a 4 volte</u> il trattamento minimo annuo del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (da <u>26.098,28 euro</u> annui)	60 % importo del trattamento ai superstiti	36 % importo del trattamento ai superstiti
Reddito superiore <u>a 5 volte</u> il trattamento minimo annuo del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (da <u>32.622,85 euro</u> annui)	50 % importo del trattamento ai superstiti	30% importo del trattamento ai superstiti

cambiamento con la Legge 214/2011).

Poiché la pensione ai superstiti della donna deriva da quella del marito, spesso per gli importi maschili più elevati, e per

avere l'intera aliquota di reversibilità del 60%, alcune donne sono disincentivate a lavorare o a fare carriera, chiedono anche il part time per abbassare l'importo della loro pensione diretta e riportarla entro i 1.500 euro lordi al fine di poter cumulare senza decurtazioni la pensione di reversibilità con la propria diretta. Questa operazione in genere è più conveniente.

Da ribadire che la pensione di reversibilità è previdenza e non assistenza.

Nel sistema contributivo la formula, per calcolare il set di coefficienti di trasformazione in rendita alle varie età (57- 70 anni), tiene conto del valore attuale medio della pensione al superstite (assicurazione di famiglia). Infatti, per calcolare la durata media probabile della pensione si calcola anche la probabilità di lasciare dei superstiti (coniuge) e la loro speranza di vita.

Conclusioni

- Le donne mediamente vivono più a lungo degli uomini, ma rispetto a loro sono più esposte al rischio di vivere con limitazioni nelle attività quotidiane (in media a partire dai 74,6 anni, per gli ultimi 12,3 anni della vita residua).
- Le donne continuano ad avere redditi pensionistici inferiori a quelli degli uomini (gender pension gap), perché le pensioni riflettono i redditi da lavoro più bassi (gender pay gap) o le carriere frammentate e interrotte. Occorre intervenire attivamente su questi aspetti.
- Le donne con pensioni basse rischiano in età avanzata la povertà e l'esclusione sociale, a causa della loro maggiore longevità e dell'invalidità più alta.
- Le donne, spesso insieme ad altre pensioni previdenziali

dirette, percepiscono prestazioni assistenziali (sono il 61,1% del totale dei pensionati assistenziali, a carico della fiscalità generale), oppure percepiscono pensioni ai superstiti (le donne sono l'86,5% del totale dei pensionati ai superstiti).

- Il meccanismo dell'incumulabilità e delle diverse percentuali di reversibilità penalizza le donne che hanno anche una pensione diretta o un altro reddito immobiliare, rispetto a quelle che non ce l'hanno. Questo produce un disincentivo al lavoro femminile e alla carriera.
- L'aumento dell'età di vecchiaia femminile potrebbe avere effetti positivi sugli importi delle pensioni dirette, anche se tra qualche anno le donne potrebbero uscire dal lavoro dopo gli uomini.
- In relazione ai crescenti bisogni di assistenza delle donne anziane e sole, collegati all'invecchiamento della popolazione, bisognerebbe puntare ad un miglioramento dei servizi sanitari domiciliari e incentivare i servizi di cura a lungo termine con nuove forme assicurative sanitarie pubbliche, come avviene in Germania, o private oltre gli 80 anni.

Sonia Ostrica, Segretaria Generale UILRUA

Oggi sono qui, nella mia organizzazione, ma sono anche in mezzo alle donne delle associazioni femminili che sono scese in piazza come “Non una di meno”, un movimento che ha scelto uno slogan molto efficace: “se non valgo non produco e non riproduco”. Le reti di associazioni femminili in 22 paesi del mondo hanno voluto porre l’accento su come sarebbe il mondo se le donne si fermassero.

Oggi mi sento anche in mezzo a loro perché lì come qui ci sono donne che combattono contro tutte le violenze, nella vita privata e nel mondo del lavoro.

E’ ormai ben noto che a livello nazionale ed europeo i lavori meno pagati e meno tutelati continuano ad essere svolti da donne; sappiamo che le donne lavorano mediamente più ore ma hanno una retribuzione più bassa anche del 25%. Inoltre, le donne lavorano anche in maniera più discontinua, e perciò le pensionate hanno pensioni mediamente più basse di oltre il 40% rispetto agli uomini.

E’ un serpente che si morde la coda: per superare il gap stipendiale sono necessarie agevolazioni in materia di assistenza e cura familiare, ma soprattutto è necessaria una partecipazione piena e continua alla vita lavorativa, senza buchi contributivi.

Quindi, per superare il gap pensionistico ci vogliono lavori stabili sin da giovani e contribuzioni regolari.

Ma per avere lavoro stabile e regolare e non avere interruzioni nei periodi lavorativi, ci vuole una vera parità di genere e un

welfare che funzioni.

Precisiamo subito una cosa: la parità deve essere considerata uno strumento. La parità non è l'obiettivo, è il punto di partenza.

Eppure, quando se ne parla c'è sempre qualcuno che dice: "ancora parliamo di parità? Ma se facciamo la spesa insieme, cuciniamo a turno, ci alterniamo nel prendere i figli a scuola...".

Il primo ostacolo è proprio questo: pensare che la parità di genere sia ormai raggiunta è il "nuovo pregiudizio". I nostri compagni quando collaborano non devono pensare che lo fanno "per noi", devono pensare che "è normale"! E che i pesi del lavoro domestico e di cura vanno riequilibrati tra i generi. E' importante essere tutti consapevoli che finchè non ci sarà vera parità non ci saranno pari condizioni di lavoro nè di retribuzione. Non basta "avere un lavoro" per poter affermare che la parità si è realizzata: le donne hanno sostituito gli uomini in tempo di guerra in tutte le attività ed al rientro dei mariti sono state di nuovo relegate in cucina!

La battaglia più ardua per raggiungere la parità è combattere i pregiudizi, in casa come sul lavoro: ad esempio il pregiudizio che la maternità è un problema, o che le donne vanno bene per tutto meno che per dirigere, o che quando le donne lavorano insieme finiscono per litigare!

E' vero, le donne a volte fanno casino e formalmente offrono il fianco: ma ho visto attacchi portati da uomini, nei corridoi, senza urlare e senza prendersi per i capelli, ed erano attacchi ben più feroci!

Io ho scelto di non attaccare mai una donna, a costo di mordermi la lingua a sangue, perché voglio fare la differenza e voglio dimostrare che come donne siamo in grado di esercitare ogni ruolo, se ci viene data la possibilità.

Purtroppo i dati nazionali ed europei confermano che il posizionamento delle donne ai vertici dei sistemi se aumenta, aumenta con troppa lentezza, mentre il differenziale salariale se si riduce, si riduce con altrettanta lentezza.

E' di ieri la pubblicazione di una ricerca fatta dalla UIL di Roma e Lazio, che è in linea con la media nazionale, secondo cui lo scarto di genere si riduce di un punto ogni 5 anni, soprattutto grazie alle quote rose ed al sostegno all'imprenditoria femminile.

Il dato interessante è che a questo ritmo, per arrivare ad azzerare il pay gap sarebbero necessari 200 anni!!! C'è bisogno di ulteriori motivazioni per capire l'urgenza di piani concreti? Per risolvere il Pay Gap anche l'Europa predica bene e razzola male.

Per esempio, ha imposto di andare in pensione più tardi (come età anagrafica) per garantire alle donne pensioni migliori, in quanto le retribuzioni di solito sono più alte a fine carriera. Poi però l'assenza di welfare ci ha costretto, qui in Italia, a lottare per ottenere la cosiddetta "Opzione Donna", che consente sì di andare in pensione prima, ma al prezzo di pesanti decurtazioni sulla pensione, decurtazioni che sono addirittura maggiori rispetto a prima! Ma che senso ha?

Sappiamo che le donne investono di più in istruzione, e che il numero delle occupate in possesso di laurea è maggiore rispetto agli uomini. Eppure, il differenziale di reddito tra Donne e Uomini resta alto anche in professioni di elevata qualificazione!

Emerge da ogni rilevazione che il sistema economico trae profitto dalla discriminazione delle donne. Si deve invece smettere di fare risparmio sulla pelle delle donne.

Nel Pubblico Impiego le donne sono il 55%; hanno quindi raggiunto la cosiddetta "parità orizzontale": ma non le ritro-

viamo nella stessa percentuale ai vertici, anzi le troviamo spesso relegate a ruoli marginali.

Nella relazione che ho proposto l'anno scorso alla V Assemblea delle Donne (che trovate sul sito confederale) evidenziavo alcuni dati nei settori a forte prevalenza femminile.

I dati sono in aggiornamento, ma sono molto significativi e ve li ripropongo.

Nelle università le donne sono il 57% del personale amministrativo, il 45% tra i ricercatori, il 28% tra i professori associati e solo il 20% tra gli ordinari. La forbice si allarga a seconda se il settore disciplinare di riferimento apre le porte non solo a più potere accademico ma anche a più potere economico (ingegneria, architettura, medicina...). Ai vertici troviamo pochissime donne Rettori o Direttori Generali, che costituiscono rare eccezioni in un mondo saldamente in mano agli uomini.

Nella scuola le donne sono quasi l'80% ma raggiungono a mala pena il 54% se si guarda alle posizioni dirigenziali. Nella sanità le donne (fonte MEF) al 2011 erano il 70% del personale non dirigente; tra i medici la percentuale scende al 38%, ma tra queste solo il 14% ha incarichi di direzione. Nelle aziende sanitarie ospedaliere solo 28 direttori generali sui 254 presenti erano donne nel 2013 (Forum PA). Negli enti di ricerca le donne sono il 43,8 % rispetto agli addetti del comparto; la stessa proporzione però non si ritrova né ai vertici politici, né nelle assegnazioni degli incarichi, né ai massimi livelli contrattuali e di carriera – che sono influenzati dalle pubblicazioni e dagli incarichi (fonte MEF).

Bene, oggi ci viene chiesto anche di fare proposte per superare le disparità: provo a farne qualcuna.

1. Bisogna combattere gli stereotipi e i pregiudizi: donne e uomini possono fare tutto uguale, a tutti i livelli, fuori e den-

tro casa; l'assistenza familiare non "spetta" alle donne, la maternità non è un problema delle donne ma - se problema è - riguarda tutta la società.

Però per combattere gli stereotipi è indispensabile perseguire senza sosta la formazione alle differenze di genere, perché senza cambiamento culturale non c'è progresso.

2. L'accesso al lavoro deve essere garantito senza discriminazioni, e per fare ciò ci vuole il rigoroso rispetto delle quote rosa, partendo dalle commissioni di concorso (per avere un diverso approccio alla valutazione) e passando per ogni incarico, fino ad arrivare alle stanze dei bottoni, alle Presidenze delle istituzioni. A mio avviso è sbagliato pensare che senza quote rosa si ottengono gli stessi risultati.

3. La previdenza complementare è da molti pensata come un sostegno ormai indispensabile con cui attrezzarsi per il futuro. Ma non è facilmente accessibile per chi ha lavori a bassa retribuzione o lavori discontinui nè può permettersi di mettere da parte per "domani" somme anche piccole ma indispensabili per la sopravvivenza quotidiana. Va resa accessibile, trasversale con fondi comuni, garantita. Vanno trovate soluzioni tecniche ma soprattutto politiche per recuperare i risparmi che il lavoro delle donne produce e che sono conseguenza delle scelte fatte a scapito delle donne in passato.

4. Per garantire valutazioni adeguate al genere, devono essere adottate valutazioni con "medie standard" se c'è stata una capacità lavorativa ridotta a causa del lavoro di cura. Per esempio, se ho fatto meno pubblicazioni, meno ricerca o sono stata costretta a fare più part-time perchè sono diventata mamma. La valutazione impostata sulle "medie standard" andrebbe prevista sia nelle assunzioni che per le progressioni di carriera.

5. Vanno create condizioni per l'incremento del welfare: i

nonni devono godersi i nipoti senza essere costretti a sopperire ad asili e scuole che sono sempre meno e sempre più cari, e quindi meno accessibili a coppie sempre più povere. Le famiglie devono poter contare su case di riposo o su assistenza domiciliare per anziani senza dover sacrificare le donne obbligandole a part-time o a pre-pensionamenti onerosi.

La fuga dei cervelli e la decrescita della natalità non si fermeranno finché assicureremo alle giovani donne e uomini “di eccellenza” condizioni di vita e di lavoro tali da potersi permettere una famiglia.

Tra i precari nei miei settori UIL RUA il numero delle donne altamente qualificate è altissimo, perché le donne sono quelle che investono di più in istruzione e formazione: se nel triennio 2018-2020, spingendo sulla riforma del testo unico del pubblico impiego, non riusciremo a stabilizzare il più possibile assegnisti, co.co.co., tempi determinati, avremo fatto fuori almeno un paio di generazioni prevalentemente femminili che lavorano come precarie da 15-20 anni senza aumenti, senza progressioni di carriera, magari costrette ad accettare il part-time pur di non uscire dal sistema.

6. Si parla spesso di “welfare aziendale” anche per il pubblico impiego, da prevedere nei contratti nazionali. Ma come la previdenza complementare, anche il welfare non può essere considerato un “costo” che incide e diminuisce le risorse disponibili per il rinnovo contrattuale!

7. Non ci può essere parità tra uomini e donne se non si riprende a creare lavoro.

L'apparente diminuzione delle distanze salariali che emerge tra D e U negli ultimi anni è dovuta più alla perdita di lavoro tra gli uomini che alla impennata di nuovi lavori tra le donne. Nessuna crisi però può giustificare un arretramento rispetto alle consapevolezza acquisite. Per questo ritengo che il ri-

spetto delle differenze di genere vada perseguito sin dal primo ingresso nel mondo del lavoro.

8. Infine, qualche proposta anche in casa nostra: facciamo funzionare questo Coordinamento CpO, perché è anch'esso uno strumento per realizzare la parità. In particolare noi, sindacalisti/e della UIL, dobbiamo impegnarci per una vera parità di genere ad ogni livello della nostra organizzazione.

A Carmelo riconosco il merito di aver accresciuto la partecipazione delle donne nella vita dell'organizzazione, aumentando il numero delle donne negli organismi: ora però bisogna riconoscere loro il ruolo. E ciò è possibile solo se, parafrasando lo slogan della UIL per il tesseramento, "dietro ogni donna UIL c'è tutta la squadra UIL!". Grazie a tutte.

Lella Trotta, Segretaria Confederale UIL Genova e Liguria

Ringrazio particolarmente Laura Pulcini per la sua bella relazione e per l'impegno, oltre che per avere proposto un tema molto sentito da tutte e da tutti.

Siamo previdenti per natura noi donne. Infatti, il tasso di natalità è ulteriormente calato e la popolazione italiana diminuisce anche per effetto del nuovo processo migratorio di italiani verso l'estero, nonostante i flussi migratori dal nord Africa. Meno figli e sempre più tardi, il primo figlio in media a 31 e mezzo. Certamente è un trend negativo iniziato una trentina d'anni fa in Liguria, incrementato dalla crisi economica, su cui in non si è voluto intervenire con meccanismi di welfare alla francese per invertire la rotta, attraverso una seria politica di assegni familiari alla copertura della domanda di asili nido e servizi.

Cresce l'età media degli italiani e cresce l'età media dei lavoratori pubblici che ormai supera i 50 anni a causa di anni di blocco del turn-over, oltre all'effetto legge Monti-Fornero che innalzato la soglia di accesso alla pensione.

Ma noi non cadiamo nella trappola della lotta tra generazioni: il sistema pensionistico utilizza gli introiti per pagare pensioni, spesa ed ammortizzatori sociali. Certo si pagano anche pensioni d'oro, vitalizi e pensioni baby dei tempi d'oro, peraltro cessate con la prima riforma Amato.

Ma l'onta delle baby pensioni non è mai stata cancellata, neppure oggi che le lavoratrici pubbliche vanno in pensione di

vecchiaia un anno dopo tutte le altre donne. Ma per supposta equità, su indicazione UE, dal 2018 si innalza di un anno per tutte. Ma non è questa l'equità che volevamo e sono queste le cose che non fanno amare l'Europa. Sull'innalzamento dell'età pensionabile alle donne, il pubblico impiego ha fatto da apripista in negativo...come in altri casi.

La formula Opzione Donna è onerosa, con una riduzione stimata di circa 30% per effetto del calcolo interamente contributivo per anticipo pensionistico (le nate fino a 1958), su cui Boeri ha dato numeri esorbitanti ma non plausibili e quindi pare che non sarà rinnovata. Un grave errore.

Rimarrebbe solo l'APE per anticipare l'uscita dal lavoro (di uomini e donne) ma è sistema ancor più punitivo che prevede per i "non social" il pagamento di un debito ventennale pesante. Probabilmente sarà utilizzato maggiormente da donne che andranno ad aumentare le fila delle pensionate low-cost. Infatti già il 63,4% delle pensioni è inferiore a 749€. Di queste l'80% sono percepite da DONNE (dati INPS gennaio 2016).

Il divario salariale di genere è inferiore nel pubblico impiego, 5,4% a fronte di un 15.7% del privato (a seconda di chi fa i conti...varia). Le donne nella P.A. sono il 55% ma man mano che si sale ai vertici le donne diminuiscono anche nei settori del p.i. a preponderanza femminile. I ruoli apicali sono ancora "cosa loro". E la dirigenza elevata vede una bassa presenza femminile. Il tetto di cristallo non si è ancora aperto.

Sono tutti fattori che si tradurranno in trattamenti pensionistici più bassi di quelle degli uomini. Mentre 8 anni di blocco salariale stabilito per decreti vedranno pensioni più basse per tutti, ovviamente.

Ma le disparità nel rapporto di lavoro tra pubblico e privato

non si fermano qui:

- al pubblico non si applica la tassazione agevolata del salario accessorio al 10%;
- welfare aziendale non esiste nella p.a., se ne parla per la prima volta nell'accordo di novembre scorso pro-pedeutico ai rinnovi contrattuali. Il welfare aziendale è di fatto una forma di salario completamente detassata sia per l'azienda che per il lavoratore;
- pensioni integrative nel p.i. sono partite molto tardi e con differenze sostanziali nella tassazione agevolata al 15% nel privato (con altri benefit) mentre nel pubblico si va dal 23% al 41%;
- dal 2001 è stato uniformato al privato il TFR per i nuovi assunti (prima era TFS) . Ma a questi lavoratori pubblici pagano un'indebita trattenuta del 2,5%, così come coloro che optano per l'adesione al fondo integrativo. Queste decurtazioni non si applicano nel TFR del privato.

Eppure, negli anni '90 avevamo creduto nella delegificazione del rapporto di lavoro pubblico al fine di avere una tipologia unica di lavoro dipendente e qualcuno diceva per eliminare i privilegi del pubblico. In realtà si bloccano i rinnovi contrattuali con leggi o decreti, ogni governo si è esercitato fantasiosamente su come licenziare i dipendenti con provvedimenti fotocopia ed altre amenità. Su 3.200.000 circa lavoratori è stato denunciato qualche centinaio di fannulloni, ottimo alibi per far pagare alla stragrande maggioranza anche il peccato originale a tutti, con norme punitive. Per non parlare del merito...che non esiste. *Anche queste sono impari opportunità.*

Ma superare le disparità di genere significa trovare il modo di calcolare, anche ai fini pensionistici, il maggior impegno che ogni donna mette nella famiglia, nel lavoro di cura di bambini ed anziani, nella mancata condivisione del lavoro familiare che in Italia è ancora appannaggio femminile, nei servizi e nel welfare pubblico che non copre ancora tutti i bisogni, quindi sostituito dal welfare familiare/femminile. A seconda di chi calcola... 4 ore di lavoro in più ogni giorno di lavoro per ogni donna. Se questo avesse un valore dovremmo andare in pensione tutte ben prima!

A mia nipote e a tutte le bambine di oggi e di ieri dico:

Bambine siate ribelli: sognate più in grande!

Francesca Baiocchi, Segretaria Nazionale Uiltrasporti

L'argomento trattato nel dibattito organizzato dalla UIL in occasione della giornata dell'8 marzo, merita a mio avviso, di una attenta riflessione sull'equivalenza logica tra retribuzione e previdenza, dove l'una implica l'altra e viceversa.

Partendo da tale equivalenza, otteniamo un risultato indiretto, ovvero un ulteriore elemento di contrasto alla disparità di genere.

Sappiamo tutti che tra i vari fattori che favoriscono la diversità di genere vi è quello che gli inglesi chiamano *pay gap* ovvero, la “differenza percentuale della retribuzione oraria tra uomini e donne”.

I dati pubblicati da Eurostat, sulla differenza di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici nell'Europa dei 28, da un lato mostrano la situazione Italiana collocarsi in una ottima posizione, con l'indice *pay gap* tra i più bassi d'Europa 5,5%, dall'altra indicano, un forte divario in termini di *pay gap* tra settore pubblico dove il *pay gap* è uguale al 2,9% e settore privato dove il *pay gap* è uguale al 19,0%.

Nella media europea, sempre secondo Eurostat, il *gender pay gap*, ovvero lo stipendio medio delle donne, è del 16,7% inferiore a quello degli uomini, quindi, se dovessimo trasformare in termini economici questo valore sarebbe come se le donne lavorassero gratis 59 giorni l'anno.

Non a caso, il 3 novembre è stata la data scelta dalla commis-

sione europea per *l'equal pay day*, giorno della parità retributiva per il 2016.

Ma dato che la situazione italiana in termini di differenza retributiva è mediamente meno sfavorevole rispetto alla media europea, per il significativo peso della presenza femminile nel settore pubblico, la data di inizio dell'*equal pay day* per le donne italiane, è prossima alla metà di dicembre.

Le donne italiane, secondo un'indagine dell'OCSE, dedicano in media al lavoro "non retribuito", ovvero quello di cura della famiglia, circa cinque ore al giorno. Questo impegno per le lavoratrici, si aggiunge alle ore lavorate fuori casa.

Queste cinque ore non essendo retribuite non hanno una quantificazione pensionistica e non sono neanche sufficientemente riconosciute in termini sociali.

Questo "Tempo", che le donne dedicano al lavoro di cura familiare, sopperisce alle carenze del welfare pubblico e determina un risparmio indiretto per le casse dello Stato.

Come ha affermato il nostro Segretario Confederale Domenico Proietti in un suo recente intervento: "Bisogna 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 il loro tempo all'assistenza familiare".

Occorre quindi recuperare un sano pragmatismo, che porti la società a riqualificare la funzione femminile, in tal senso, si dovrebbe mantenere la così detta "*Opzione donna*" ma, a mio parere, è necessario individuare anche una soluzione che riduca gli effetti deleteri dell'attuale metodo di calcolo, oggettivamente penalizzante.

In particolare, nel calcolo pensionistico bisognerebbe appli-

care coefficienti di trasformazione più favorevoli che determinino un incremento della pensione delle donne.

Da ciò le donne trarrebbero un rinforzo positivo che si trasformerebbe, in una convenienza ad aderire all' "*Opzione Donna*".

Inoltre, va fatta un'ulteriore considerazione per i lavoratori e lavoratrici del Settore dei trasporti e della logistica, poiché tale settore è tra quelli caratterizzati da mansioni usuranti o equiparate tali, fortemente connesse con la sicurezza e la vita delle persone.

Chi le svolge si assume responsabilmente compiti che richiedono un impegno psico-fisico intenso e continuativo che, in alcuni casi, esigono il possesso di requisiti fisici e psichici stringenti, verificati periodicamente da medici specialisti.

Anche se nel comparto dei trasporti il lavoro viaggiante è in parte già tutelato dalle norme sul lavoro usurante, è comunque necessario valutare l'età pensionabile, tenendo conto anche delle effettive possibilità di rispetto dei requisiti psicofisici richiesti.

Questo vale ancor più per le donne impiegate in lavori usuranti, a cui si aggiungono le ore (5) dedicate agli aspetti di cura casa e famiglia, ciò necessita studi mirati, al fine di valutare la possibile incidenza sull'aspettativa di vita.

Ritornando all'iniziale equivalenza logica tra retribuzione e previdenza, è possibile affermare che la differenza retributiva tra uomini e donne, ingiusta, ingiustificabile e inaccettabile, nel lungo termine si trasforma anche in un *gap* pensionistico ancora più significativo.

In conclusione, ritengo che uno degli obiettivi principali delle politiche di genere debba essere quello di prevenire lo

sviluppo di meccanismi negativi, che allargano la forbice dell'iniquità e della discriminazione sociale anche all'interno della platea delle future pensioni.

Roberta Musu,
Responsabile Politiche di Genere UILCOM

Non è facile intervenire dopo aver ascoltato contributi così interessanti e importanti al dibattito e diventa anche difficile non replicare cose che sono state già dette, ci provo però, almeno non vi tedio, visto che siamo alla fine dei lavori e siamo tutti un po' stanchi.

Intanto credo che questa sia un'iniziativa importante, perché la discussione fatta oggi sta delineando una sorta di piattaforma politica rispetto a questo tema e siccome io uso dire che il pragmatismo e la concretezza sono le cose che qualificano ciò che diciamo, credo sia importante che ci sia un seguito a questa iniziativa; devo dire che tutta la discussione che è stata fatta mi conforta.

Credo che alla piattaforma politica - che la Uil ha, ma credo questa iniziativa abbia contribuito ad inquadrare meglio le questioni - si debba affiancare anche un altro lavoro di carattere culturale, perché dobbiamo smantellare tutta una serie di pregiudizi, di inesattezze e di disinformazioni che c'è anche su questo tema.

Io spesso sento parlare di privilegi rispetto alle pensioni, quindi parliamo, ad esempio dei privilegi dei politici.

Sarebbe interessante capire quanto incidano sul bilancio dello Stato i vitalizi, le pensioni d'oro eccetera, certo, ma di sicuro anche eliminandoli non risolviamo i problemi dell'Italia!

È vero che la politica deve dare un segnale forte di etica, ma questo non risolverà i problemi economici del nostro paese, esattamente come è avvenuto con tutte le manovre che sono

state fatte dal punto di vista pensionistico, che hanno penalizzato fortemente le donne.

A me sarebbe piaciuto che qualcuno avesse spiegato che in realtà, in un Paese che sta invecchiando, il sistema a ripartizione non funziona. Tutte quelle cavolate (perdonatemi) che servono a non far perdere voti ai partiti, tipo: “l’Europa ce lo chiede”, fanno solo arrabbiare la gente e noi ci troviamo con le lavoratrici e i lavoratori a difendere e spiegare come in realtà sono le cose, ma le persone nel frattempo hanno già interiorizzato una serie di opinioni che si basano su dati assolutamente inesatti.

Parlo di privilegi perché la categoria che io seguo, la UilCom, ha al suo interno delle situazioni che possono apparire come privilegi. Ad esempio noi abbiamo avuto i poligrafici che hanno goduto della legge sui prepensionamenti e fino a un certo periodo potevano andare in pensione con 32 anni di contributi; ma nessuno ha mai spiegato che questa gente lavorava di notte, che le pagine dei giornali si facevano il piombo, che dunque era un lavoro insalubre e pesante.. Adesso la legge ha portato il limite a 37 anni, pensiamo che queste persone lavorano per 30 o 35 anni esclusivamente di notte e quindi siamo ancora convinti che sia un grande privilegio andare in pensione un po’ prima? Io credo di no.

Altro esempio che posso citare della mia categoria è il mondo dell’arte e dello spettacolo e qui mi fermo però a quelli che hanno la fortuna, in un mondo così precario - non parlo di precarietà perché altre categorie ne possono parlare più ampiamente di me – di vivere nel mondo artistico, ovvero i dipendenti dei teatri. Voi sapete che le ballerine vanno in pensione a 47 anni e 7 mesi? Pensate sia un privilegio andare in pensione a 47 anni quando sin da bambine si è fatta una vita di sacrificio? Le ballerine di danza classica devono essere

formate da piccole e fanno una vita sacrificata, iniziando spesso l'attività artistica e quindi lavorativa in tenera età. Immaginate una ballerina che fa la Giselle a 47 anni?

Tra l'altro siccome i teatri e gli enti lirici sono sottoposti parzialmente alla disciplina degli enti pubblici, c'è anche l'incompatibilità del proseguire l'attività lavorativa nei teatri dopo che si raggiungono i requisiti pensionistici.

Questa incompatibilità vale per le ballerine che arrivano mediamente, dopo anni di lavoro, a € 1900 al mese, ma non vale per chi ricopre ruoli di Direzione, come ad esempio Carla Fracci o Eleonora Abbagnato.

Stiamo parlando di grandissime artiste, alle quali va riconosciuto tutto il merito e che sicuramente meritano gli incarichi ricoperti, ma ciò non toglie che qualche stortura nella legge ci sia.

Chiudo dicendo che dobbiamo lavorare molto su due aspetti, sicuramente dobbiamo lavorare per coinvolgere gli uomini, i nostri compagni di viaggio, perché io credo che la parità si raggiunga in due, non facciamo niente da sole, perché su questa terra ci sono uomini e donne. Io credo che qualsiasi cosa debba essere fatta insieme, diversamente non ha senso e torniamo agli antichi riti tribali della contrapposizione che non servono a niente e a nessuno.

Dobbiamo lavorare insieme ai nostri compagni di viaggio, affinché ci aiutino a smantellare pregiudizi, comprese tutte quelle battute stupide e sessiste che io non sopporto più.

Poi dobbiamo lavorare sulle donne e salvarle da loro stesse, perché quando parliamo di equilibrio tra carichi di lavoro e lavori di cura, io un po' di donne che pensano di essere le uniche a poter curare i figli o a sostenere i genitori le conosco; quindi, salviamoci da noi stesse, perché alla fine questo modo di accentrare non fa bene a nessuno.

Ultima cosa: io stamattina ho letto il titolo di Libero, che sta diventando francamente inqualificabile. Io sono per la libertà di opinione e per il pluralismo, ma quando non li intitola “Più patate e meno mimose”... Guardate faccio questo passaggio: io non vi dico qual è la mia opinione sull’iniziativa di “Non una di meno”, perché non è oggetto di questo dibattito, poi ne parliamo in coordinamento eccetera.

Vi dico però che è un’iniziativa che ha coinvolto tantissimi Paesi, allora aprire un giornale con questo titolo, dicendo “c’è lo sciopero di una minoranza” per poi dire che ci sono due artiste che distribuiscono patate con su scritto “non si baratta” ed esaltare questa iniziativa, scrivendo poi “più spiritose delle sindacaliste e della Raggi” non è una cosa da fare. Questa è stata la cosa che mi ha fatto un po’ inalberare: “più spiritose delle sindacaliste”, noi siamo spiritose? A me non fa ridere questo titolo e io credo che a questi signori vada data una risposta.

Poi riprendono anche la Raggi, perché siccome c’è una sindaca donna bisogna sempre e comunque fare battute di pessimo gusto, che non avrebbero mai fatto se ci fosse stato un uomo. Quindi lavoriamo tanto e noi possiamo farci strumento, portatore di una cultura diversa, insieme. Grazie.

Anna Maria D'Angelo, Segretaria Nazionale UILTEMP

Buongiorno a tutte e tutti, sono D'Angelo Anna Maria intervengo in sostituzione di Lucia Grossi, Segretaria Nazionale Uiltemp che oggi non può essere qui con noi, ma vi saluta. Vi propongo come elemento di riflessione ai lavori di oggi le storie di Patrizia, Valentina e Filippa. Inizio con Patrizia lavoratrice di un' importante agenzia per il lavoro. Dopo una lunga vertenza in una ditta dove aveva lavorato per 20 anni, Patrizia e alcune sue colleghe sono state "cedute" all'agenzia in somministrazione che ha proceduto con l'assunzione a tempo indeterminato con il Job Act. Casualmente a causa della conclusione del contratto commerciale con l'impresa utilizzatrice Patrizia è stata inserita in una procedura contrattuale anticamera, in alcuni casi, della risoluzione del rapporto di lavoro.

Patrizia ha 59 anni, 35 anni di lavoro e tra qualche mese forse sarà senza lavoro. Non potrà, ad oggi accedere al pensionamento. Troverà lavoro? A questa domanda lascio voi la risposta, poiché per il pensionamento dovrà aspettare 66 anni e 7 mesi. Ammesso che non cambino ancora le cose a causa dell'aspettativa di vita.

Filippa invece, 30 anni, ha lavorato per sei mesi, da luglio fino a gennaio, con contratti che si rinnovavano di settimana in settimana. A causa di un ricovero urgente, e dopo aver subito un intervento, il contratto non gli è stato rinnovato. Oggi fruisce della Naspi, ancora per un breve periodo, ma con la

preoccupazione di essere sola con un figlio a carico e presto senza poter fruire del sostegno al reddito. Infine Valentina, lavoratrice autonoma, lavora, al settimo mese di gravidanza. La sua preoccupazione è rivolta al futuro prossimo, la sua professione richiede presenza e probabilmente dovrà sospendere la sua professione. Queste sono le condizioni di vita quotidiana con cui ci confrontiamo e che mettono a fuoco la discontinuità lavorativa e quindi anche quella contributiva delle donne che noi rappresentiamo in quanto categoria di rappresentanza del lavoro flessibile e autonomo del terzo millennio. Occorre pensare e contribuire all'elaborazione di un sistema previdenziale che tenga conto della frammentazione del percorso lavorativo delle persone, donne e uomini, al fine di evitare di costruire oggi posizioni di povertà future.

La previdenza complementare che ruolo gioca e come possiamo maggiormente avvicinarla all'instabilità lavorativa del lavoro precario? Nel sistema della somministrazione il Fondo di solidarietà potrebbe intervenire per rafforzare chi decide di aderire al Fondo complementare di categoria.

Il nostro fondo, Formatemp non è riuscito a decollare proprio a causa della percezione e dell'incertezza quotidiana delle persone: oggi lavoro, domani non so, per cui diventava irrilevante cercare di costruirsi un futuro più certo. Nonostante il sistema prevedeva il versamento esclusivo del TFR da parte dei lavoratori e lavoratrici, mentre era previsto il contributo della bilateralità nei momenti di non lavoro. Il nostro Fondo è stato inglobato a Fonte, e questo momento la rappresentanza sociale e soprattutto noi della UIL impegnati nel rinnovo contrattuale cercheremo di rilanciare il fondo.

Come sosteneva il compianto Marco Biagi, la flexicurity è un tavolo che si regge su tre gambe. Sulla prima, il riconoscimento

di ampie flessibilità in entrata e uscita dal rapporto di lavoro, siamo da 10 e lode. La seconda, un robusto sistema di ammortizzatori sociali di stampo universalistico, siamo ancora lontani dall'essere soddisfatti, basti pensare alle coperture date, o meglio, non date, a numerose forme contrattuali. La terza, diffusa disponibilità di politiche attive e servizi per l'impiego, anche qui c'è ancora molto da fare. E' un tavolo che, se non dotato di forti pilastri bilanciati, crolla al primo peso.

Occorre quindi andare oltre e costruire una previdenza di cittadinanza a cui noi abbiamo il compito di contribuire con le nostre idee e convinzioni di stare dalla parte giusta, quella delle lavoratrici e lavoratori.

Conclusioni di
CARMELO BARBAGALLO
Segretario Generale Uil

Carmelo Barbagallo, Segretario Generale Uil

Grazie Presidente. Io sono soddisfatto di questa iniziativa. Quando in segreteria abbiamo parlato di cosa fare per l'8 marzo, ci siamo proposti l'obiettivo di fare qualcosa di utile. Io non ho mai considerato l'8 marzo una festa, ma una giornata di impegno, soprattutto per chi come noi lavora in un Sindacato. Le problematiche legate alla questione femminile sono numerosissime e l'elenco infinito. Poi succede però che finisci l'elenco e lo conservi per l'anno successivo, senza aver risolto nulla e questo bisogna evitarlo. Ecco perché abbiamo deciso di lanciare alcune proposte volte al superamento delle disparità di genere in ambito previdenziale.

Noi viviamo in un Paese sviluppato che deve affrontare il problema della riduzione delle tutele e dei diritti. È quel che sta avvenendo in tutto il mondo, a partire dai cosiddetti Paesi più avanzati, o che democraticamente si ritengono più avanzati, a partire da Stati Uniti e Inghilterra. Non è vero che non ci sono le risorse per farci stare meglio. Le risorse ci sono, ma sono concentrate nelle mani di poche persone che gestiscono il nostro pianeta. Questa è la premessa da cui dobbiamo, purtroppo, partire e noi dobbiamo reagire per provare a cambiare questo stato di cose.

Ringrazio Laura Pulcini perché ha fatto una relazione nella quale ha evidenziato i punti principali delle nostre rivendicazioni che, per l'appunto, riguardano un capitolo della seconda fase del confronto con il Ministero del Lavoro sulla previdenza e, in particolare, quella futura per i giovani e le donne.

Questo vuole essere il nostro contributo: noi vogliamo essere pragmatici e riformisti, sapendo che le riforme si fanno gradualmente.

Uno degli errori della riforma Fornero, ad esempio, è stata proprio la mancanza di gradualità: in un colpo solo e per “pari opportunità”, è stata innalzata l’età di pensionamento delle donne, portandola a 66 anni e 7 mesi, come per gli uomini, non considerando tutte le differenze di genere che ci sono.

Non voglio ripetere le cose già dette nelle relazioni e negli interventi precedenti. Devo ringraziare la giornalista che ha presieduto i nostri lavori, ma anche tutte le nostre ospiti impegnate in politica: nonostante siano di opposta estrazione, ho visto che si sono trovate perfettamente d’accordo con le nostre impostazioni e rivendicazioni. Ringrazio anche le tecniche del Ministero del Lavoro e della Covip.

In relazione alle violenze, sappiamo tutti che la soluzione a questo drammatico problema deve partire da un cambiamento culturale nel nostro Paese e, dunque, dalle scuole. Le violenze derivano sempre da problemi economici e sociali, così come le guerre si fanno sempre per problemi economici; non ho mai trovato altra motivazione, neanche per i conflitti in atto che, ora nel mondo sono 150. Sappiamo che quelli che pagano il prezzo più alto sono le donne e i bambini.

Nessuna violenza può avere una giustificazione, tanto meno è giustificabile uccidere in nome di un Dio, perché nessuno Dio propone di uccidere persone. Nessuno è giustificabile. Bisogna partire da zero, ricominciare dalla cultura di base perché pensare di affrontare i problemi alla fine del percorso è complicato.

Oggi, in un suo articolo Marcello Veneziani ha scritto che l’8 marzo è una festa farlocca. Come vedete, se a scuola avessero insegnato a Veneziani la cultura delle pari opportunità,

probabilmente oggi la penserebbe diversamente. Vale lo stesso ragionamento per il Direttore di Libero che ha creato polemiche per un titolo a suo dire “ironico”. Dobbiamo dare il nostro contributo per modificare queste impostazioni, sapendo però che anche approcci rivoluzionari possono nascondere trappole. C’è chi ha procurato, per la giornata odierna, uno sciopero delle donne. Vedremo, domani, quante hanno aderito, ma vi assicuro che i sindacati di base che hanno aderito allo sciopero, in particolare nei trasporti, lo hanno fatto per rivendicare il contratto non rinnovato e non per le questioni legate alla condizione femminile. Contro chi è stato dichiarato questo sciopero? Non è questa la risposta giusta ai problemi delle donne. Quando riteniamo necessario fare la lotta, noi la facciamo.

Mi hanno chiesto oggi quale sarà la nostra posizione sui voucher. Noi stiamo facendo di tutto per cercare di fare un accordo con il Governo, per modificare in maniera radicale l’uso dei voucher nel nostro Paese. In Parlamento sono stati presentati otto disegni di legge - di cui cinque quasi identici tra loro e ai quali noi siamo favorevoli - dal PD, da Forza Italia, dai 5 Stelle, dalla Lega e da NCD, che hanno la maggioranza assoluta in Parlamento e possono fare un accordo. Quell’accordo serve. Noi abbiamo insistito e insistiamo per fare un accordo sui voucher. Se il Governo e il Parlamento produrranno una riforma dei voucher che ci sta bene, noi plaudiremo e saremo pronti a sottoscrivere quell’accordo.

Ho spiegato alla mia consorella Camusso che i referendum sulla materia del lavoro sono sempre stati persi da chi li ha proposti. Lei mi ha risposto: “Porti sfortuna?”. No. Io volevo solo ricordarle che i referendum si possono perdere sia perché viene a mancare il quorum, perché non tutto il Paese è

interessato ai voucher, sia perché, ancora peggio, votano per non modificare la norma. Comunque sia, finisce che così perdiamo. Anche se i voucher fossero aboliti per legge, senza un accordo, non andrebbe bene perché non sarebbero garantiti e tutelati quei lavoratori per cui l'utilizzo dei buoni lavoro era nato, e cioè per un tipo di lavoro occasionale che rischierebbe di ricadere nel lavoro nero, in assenza di altre forme contrattuali.

A quelli che mi chiedono cosa farà la Uil, rispondo che tenteremo fino all'ultimo momento di fare l'accordo per una norma che modifichi radicalmente questo uso criminale dei voucher nel nostro Paese; criminale, sì, non uso eufemismi. È un uso criminale: nell'edilizia, come anche in altri settori, quando i voucher sono serviti a coprire le morti bianche e le illegalità diffuse.

Tuttavia, se non si fa l'accordo per colpa del Governo o per colpa del Parlamento, noi andremo a votare per abolire la norma, perché due anni fa abbiamo fatto lo sciopero generale contro il jobs act e noi siamo stati i primi a portare, il 5 gennaio del 2015, il carbone davanti al Parlamento per protestare contro quella norma. Io mi sono sporcato le mani con il carbone...

Noi dovremo fare in modo che un accordo si faccia comunque, perché successivamente potrebbe servire, qualsiasi cosa accada, quindi, insisteremo ancora.

Sulla previdenza e sulla possibilità di considerare usuranti alcune categorie di lavoratori, come gli infermieri, gli edili, le maestre d'asilo, ricordo che non tutti i lavori sono uguali e, dunque, non tutti possono andare in pensione alla stessa età. Questa mattina ci è stato spiegato che per l'Opzione Donna ci vogliono 2 miliardi e 300 milioni di euro e, quindi, siccome non ci sono le risorse, le cose rimangono come prima.

Ho tentato di fare questa iniziativa unitariamente perché avrebbe avuto più forza. Non ci sono riuscito perché non sempre le mie consorelle mi sostengono; anzi, generalmente sono portate a non riconoscere le idee degli altri, anche se io cerco di assecondarle quanto più possibile, per provare a portare a casa il risultato. Quando siamo assieme portiamo a casa i risultati, ma anche quando lavoriamo da soli abbiamo successo. Così com'è stato per l'iniziativa a Lampedusa dello scorso febbraio.

Concludo tornando sui temi oggetto della nostra iniziativa e dunque sul ruolo del sindacato e, in particolare, del coordinamento delle pari opportunità. Ritengo fondamentale il ruolo e la partecipazione delle donne in ogni organismo. Solo a titolo di esempio, dal '77, quando ero segretario dei metalmeccanici, ho cominciato a imporre donne negli organismi e nelle segreterie del sindacato. Ho cercato, con successo, di inserire all'interno degli organismi anche cittadini provenienti da altri Paesi.

Ho dovuto imporre diverse volte le donne, ma fino a quando utilizzeremo questi termini, "imporre", vorrà dire che le pari opportunità sono ancora un risultato da ottenere. Se chiedete agli uomini quale ruolo devono avere le donne, faranno finta di assecondarvi. L'ho sempre detto: dovete sgomitare per conquistare il vostro posto. Oggi la Uil non solo gode di ottima salute, ma nei suoi organismi l'attuale presenza delle donne era inimmaginabile fino a qualche anno fa. Non solo negli organismi della Uil, ma anche a capo dei servizi: abbiamo molte donne presidenti o dirigenti di strutture, cosa che qualche anno fa non esisteva. Questo modo di operare deve essere moltiplicato e ripetuto in tutti i territori e in tutte le categorie.

Se c'è una cosa che mi dà fastidio, questo lo ribadirò in ogni

occasione, è che se in una categoria non si riesce ad ottenere qualcosa ci si viene a lamentare qui nel coordinamento nazionale: non funziona così. Ognuno faccia la battaglia per quel che gli compete: troverete la segreteria della Uil al vostro fianco, magari un passo oltre, che spero serva. Dobbiamo però fare in modo che ognuno svolga il proprio compito, e nelle sedi opportune. Lo so, fare determinate battaglie in alcune categorie, strutture e territori è complicato, ma dobbiamo farlo ogni giorno. Non dobbiamo assuefarci alla condizione data e poi, ogni tanto, quando facciamo riunioni del coordinamento pari opportunità, venirci a sfogare. Vediamo di sfogarci ogni giorno nelle strutture competenti.

Capisco quanto sia complicato e difficile: voi dovete gestire il lavoro di cura, la famiglia, i bambini eccetera. Tuttavia, sono convinto che se non lo farete, se non vi rimboccherete le maniche per i vostri diritti e per i vostri spazi, il rischio che si corre sarà sempre quello di andare avanti per poi tornare indietro, cioè il cosiddetto passo del gambero. Voi non immaginate quanti vorrebbero prendere il posto di quelle donne che in questo periodo hanno conquistato un ruolo nella Uil e quanti a questo proposito sarebbero disponibili ad aprire crisi e situazioni di difficoltà.

Non fate tornare indietro la Uil, ve lo dice uno che ci ha messo del suo per farla andare avanti. Grazie e buon lavoro.

Le donne sono ancora fortemente penalizzate nel rapporto tra lavoro e futuro previdenziale. Esiste uno stretto legame tra l'attività lavorativa ed il futuro trattamento pensionistico.

Occorre colmare il divario che il sistema previdenziale italiano presenta e che è stato ulteriormente aggravato dai provvedimenti Monti-Fornero sulle pensioni.

La Uil, in occasione della ricorrenza dell'8 marzo 2017, ha presentato precise e dettagliate proposte al fine di eliminare tali discriminazioni. Per la Uil è necessario prevedere una contribuzione figurativa per la maternità anche al di fuori del rapporto di lavoro e valorizzare, sempre ai fini contributivi, il lavoro di cura, così come è importante rivedere la contribuzione per chi svolge lavoro domestico; eliminare l'importo soglia per l'accesso alla pensione; prevedere una pensione di garanzia con il sistema contributivo; unificare i criteri di determinazione degli oneri di riscatto e ricongiunzione; incentivare la previdenza complementare, considerando un allineamento dei coefficienti di conversione fra uomini e donne.