

**DONNE E PREVIDENZA
PROPOSTE PER SUPERARE
LE DISPARITÀ DI GENERE**

RELAZIONE DI LAURA PULCINI

Pari Opportunità e Politiche di Genere UIL

**Roma, 8 marzo 2017
UIL Sala Bruno Buozzi**



IL SINDACATO DEI CITTADINI

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>	
	Dotazione fondo (milioni di euro)
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 principio di flessibilità nel sistema italiano e che per la prima volta restituiscono e non sottraggono somme alla previdenza, destinandovi 7 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. personale 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 autonome 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.

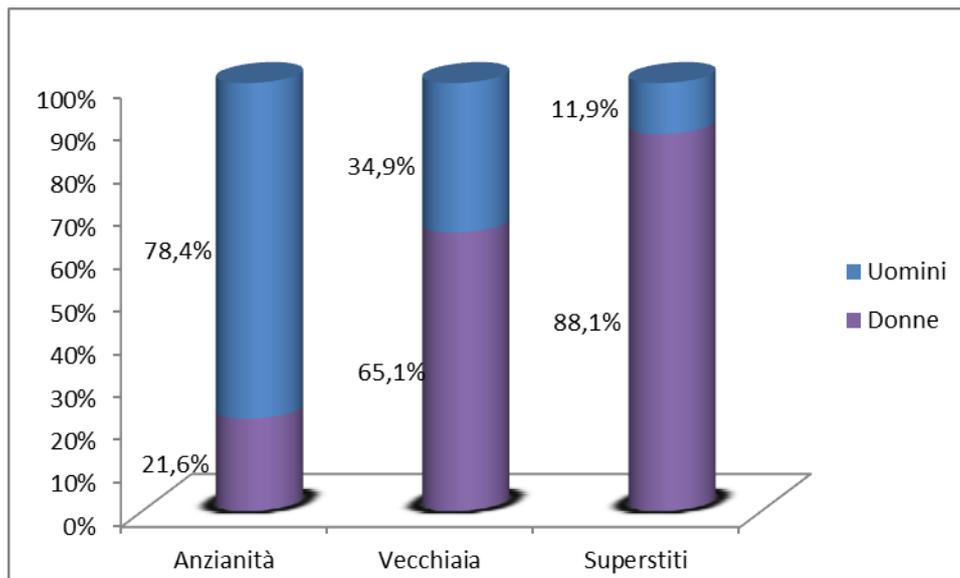
REQUISITI PENSIONISTICI DONNE		
TIPOLOGIA DI LAVORATRICE	PENSIONE DI VECCHIAIA	PENSIONE ANTICIPATA
	DAL 01/01/16 (età anagrafica) ¹	DAL 01/01/16 (anni di contributi) ²
Lavoratrici dipendenti settore privato	65 anni e 7 mesi	41 anni e 10 mesi
Lavoratrici autonome, gestione separata	66 anni e 1 mese	41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

¹ Prossimo SCALINO ADEGUAMENTO CON UOMINI: 1° gennaio 2018.

² Prossimo adeguamento alla speranza di vita: 1° gennaio 2019.

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 pensionistica 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 meccanismi 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 finalizzati 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 mitigino 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 disuguaglianze 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 dell'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 costituzionalmente 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.