

SONO
UNA MOGLIE
UNA MADRE
UNA DONNA
CHE LAVORA.

ANCHE
TU
UNA
E TRINA.



La pensione è il riassunto della vita lavorativa di ogni persona, per le donne è anche la dimostrazione dell'impegno dedicato alla famiglia e ai lavori di cura, che spesso penalizza il lavoro professionale.

Le buone leggi non bastano, serve ancora un cambiamento culturale e vanno corrette le pessime leggi di questi ultimi 5 anni ed evitate in futuro.

Le leggi a volte seguono le esigenze maturate nella società e nel senso comune, altre volte servono per promuovere diritti e costituire basi di consapevolezza individuale e collettiva.

Per quanto riguarda il rapporto tra donne, lavoro e maternità è importante ricordare alcuni fasi nella nostra legislazione.

È del 1970 lo Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), la legge fondamentale per i diritti di tutti i lavoratori e le lavoratrici. Pochi mesi dopo viene approvata la legge sul divorzio (L. 898/1970).

Si tratta di leggi che hanno segnato culturalmente la società, riconoscendo diritti collettivi e individuali nel lavoro e nella famiglia, i due spazi fondamentali della vita, sostenendo i diritti all'interno di una coppia coniugata, ma anche la possibilità di sciogliere il matrimonio. Un periodo storico in cui i diritti individuali e collettivi, nel lavoro e nella famiglia, erano all'ordine del giorno della collettività e del Parlamento.

L'anno dopo, nel 1971, passano la legge sugli asili nido (L. 1044/1971) e la legge a tutela della maternità (astensione obbligatoria e astensione facoltativa, diritti e tutele) ma solo se la madre è lavoratrice dipendente (L. 1204/1971). Si è dovuti arrivare al 2000 (L. 53/2000) per veder riconosciuto il diritto soggettivo dei padri, per la prima volta considerati non solo in base al tipo di rapporto di lavoro della madre ed in alternativa a lei.

Nel 1975 viene introdotto il nuovo diritto di famiglia (L. 151/1975) e viene approvata la legge istitutiva dei consultori familiari per una maternità responsabile (L. 405/1975).

Nel 1977 la legge 903 sancisce il diritto a pari retribuzione nel campo del lavoro e introduce alcuni elementi di condivisione fra genitori per la cura dei figli. La stessa legge permette ai vedovi e ai superstiti di poter avere la pensione di reversibilità delle mogli. Nei fatti, visto che la differenza tra i guadagni medi di uomini e donne non è cambiata, quindi è molto diversa la situazione economica di una vedova che ha bisogno per vivere anche della pensione ai superstiti, mentre per un uomo può risultare l'integrazione al proprio reddito, la conseguenza è stata l'introduzione dei limiti di reddito per le pensioni a vedovi, ma ovviamente ne hanno subito il danno anche le vedove, introdotta con la L. 335/1995 dal primo Governo Berlusconi (l'assenza dei limiti di reddito non aveva mai sollevato problemi prima d'allora, perché la famiglia standard era composta da marito lavoratore e moglie casalinga; ma alla luce dell'evoluzione sociale cominciava ad essere clamoroso che un vedovo potesse percepire la pensione della moglie defunta pur avendo un reddito alto). Oggi sappiamo che questa modifica legislativa, allora sbandierata come fonte di notevoli risparmi, non ha comportato un grande vantaggio per le casse pubbliche. Alla nostra interrogazione n. 5-03225 (26 luglio 2010), allegata, il ministero ha risposto in commissione fornendo tutti i dati relativi alle riduzioni di importo delle pensioni ai superstiti: il risparmio effettivo è stato di soli 51 milioni di euro all'anno. Appare evidente, dunque, che il fenomeno delle pensioni di reversibilità è ancora un fenomeno al femminile: il 90% delle beneficiarie sono donne e di queste solo il 5.8% subiscono la riduzione. Questo significa, purtroppo, che le donne continuano ad avere un basso reddito o basse pensioni. Questo dato fa ancor più riflettere,

poiché quando fu fatta la riforma delle pensioni nel 1995 si pensava che il risparmio, introducendo i limiti di reddito, fosse notevolmente superiore. Bisogna partire da questo risparmio per pensare a misure migliorative per le pensioni delle donne in generale, per esempio al riconoscimento di contribuzione figurativa per periodi di astensione dal lavoro per motivi di assistenza familiare e lavori di cura, coperture per periodi di lavoro part-time “obbligato” dalla mancanza di servizi.

La nostra società deve necessariamente farsi carico delle penalizzazioni cui sono ancora sottoposte le donne da un punto di vista professionale e retributivo.

Mentre la Lega in commissione lavoro ha cercato per tutta la XVI legislatura solo di impedire che le assistenti domiciliari, “le badanti”, sposino gli assistiti per godere della loro pensione, noi vogliamo occuparci, invece, di tutte le donne che hanno pensioni irrisorie.

La realtà è che si dovrebbe riflettere sulle pensioni delle donne e in particolare sulla tipologia di pensioni ai superstiti perché, se da un lato è giusto che contributi versati diano diritto ad una prestazione, dall'altro a noi piacerebbe che tutti, uomini e donne, potessero avere una pensione dignitosa con cui vivere e non aver bisogno della “pensione del marito” per sopravvivere.

Il 1978 è l'anno più importante per il diritto alla salute, l'anno della riforma sanitaria (L. 833/1978) come diritto di cittadinanza per tutti. Pochi mesi prima, con l'approvazione della legge 194 veniva garantito il diritto all'interruzione volontaria di gravidanza.

Nel 1991 la legge 125 per la promozione di azioni positive per le donne già all'articolo 1, comma 2 punto “E”, prevede pari responsabilità tra uomini e donne nella famiglia e nel lavoro; l'art. 8 rafforza il ruolo della consigliera di parità e l'art. 9 prevede che le aziende che abbiano più di 100 dipendenti facciano una relazione annuale sullo stato di occupazione femminile e sulle condizioni professionali e di carriera delle donne.

Purtroppo, pensiamo che sia una delle leggi rimaste più inattuata.

Anche la legge sull'imprenditoria femminile del 1992 (L. 215/1992) che sancisce un buon principio, non sostiene realmente la possibilità di impresa, poiché i finanziamenti stanziati variano ogni anno, rendendo vana la possibilità di programmare l'attività in mancanza di certezze economiche.

In compenso è proprio del 1992 il decreto legislativo 503 che sancisce la fine delle pensioni baby nel pubblico impiego, l'innalzamento da 15 a 20 anni del minimo contributivo per il diritto alla pensione Inps e l'innalzamento dai 55 ai 60 anni per le donne e dai 60 ai 65 per gli uomini. Era sicuramente sbagliato che le donne potessero andare in pensione nel pubblico impiego con 14 anni, 6 mesi e 1 giorno di lavoro; ma è anche vero che ciò ha creato nuova occupazione e soprattutto ha permesso allo Stato di eludere l'annoso problema dei servizi per l'infanzia e per gli anziani: solo grazie a queste pensioni, infatti, molte donne hanno potuto porsi al servizio della collettività. Giusto quindi riformare, ma potenziando le infrastrutture di servizio alle famiglie e alle donne.

Le norme in essere fino al 1992 costituivano sicuramente un sistema legislativo che serviva a confermare il ruolo della donna come moglie, madre e figlia al servizio della famiglia e della società. Una volta modificate le norme che supportavano culturalmente quel ruolo, è divenuto necessario anche completare il quadro delle modifiche. Ma nessuno ci ha pensato. Anzi: i governi Berlusconi hanno ulteriormente indebolito il sistema e ridotto le risorse.

È un fatto certo, invece, che solo nelle legislature governate dal centrosinistra siano state prodotte norme a favore e sostegno delle donne.

Il Governo Berlusconi ha dimostrato in modo inequivocabile quanta differenza corra tra le visioni di futuro del centrosinistra e le improvvisazioni e i danni, diretti e indiretti, operati dal centro destra. Gli interventi di quel Governo negli ambiti femminili, infatti, si sono caratterizzati in politiche contro le donne: peggioramenti in campo previdenziale, pensioni procrastinate, azzeramento dei finanziamenti per gli asili nido, diminuzione dei fondi per le politiche della famiglia, erosione dei finanziamenti per le pari opportunità, zero euro ai centri antiviolenza e nessun aiuto per i giovani e gli anziani, la cui cura grava ancora esclusivamente sulle spalle di troppe donne.

Significativamente contro le donne, e ingiustificabile da ogni punto di vista, è stato uno dei primi atti del Governo Berlusconi: l'abrogazione della legge n.188/2007 sulle dimissioni in bianco, fortemente voluta dal Governo Prodi a tutela delle fasce più deboli del mercato del lavoro e in particolare delle donne. Il fenomeno delle dimissioni in bianco è molto diffuso soprattutto tra le piccole e medie imprese dove alle donne, al momento dell'assunzione, viene fatta firmare una lettera in bianco (le future "dimissioni", appunto) che il datore di lavoro potrà utilizzare a proprio piacimento, in particolare nel caso di una eventuale gravidanza della lavoratrice. La ministra Fornero ha in parte corretto l'abrogazione fatta da Berlusconi, ma non in modo soddisfacente.

Spesso ci si dimentica che oggi tutte le categorie di lavoratrici hanno conquistato il riconoscimento del periodo obbligatorio di maternità e della relativa indennità. C'è voluto un Governo di centro sinistra, e Livia Turco, come ministra, per vedere sancito questo diritto elementare.

Da parte nostra abbiamo sempre pensato che, come agli uomini è riconosciuto il servizio militare, alle donne vada riconosciuta la maternità.

D'altra parte, le date degli interventi legislativi significativi in materia dimostrano chi abbia lavorato davvero per le donne apportando delle vere e proprie innovazioni.

Le leggi 448 del 1998 e 488 del 1999 (Governo D'Alema) hanno riconosciuto il diritto universale ad un assegno di maternità. L'elemento rilevante è l'affermazione del principio secondo cui tutte le donne hanno diritto ad un sostegno economico da parte dello Stato nel periodo della maternità, indipendentemente dalla loro condizione lavorativa.

Purtroppo queste leggi per essere efficaci devono essere anche adeguatamente finanziate.

La legge 53 del 2000 (Governo D'Alema) ha riconosciuto il diritto alla contribuzione figurativa per 5 mesi (pari al periodo di congedo obbligatorio) a tutte le donne, anche al di fuori dal rapporto di lavoro. Non solo: la stessa legge sancisce che anche i 6 mesi del congedo parentale possano essere riscattati, come avviene per la laurea, da un punto di vista previdenziale. La prima norma in questa direzione era stata il Decreto Legislativo n.503/1992, ma si riferiva unicamente agli eventi (nascite/adozioni) successivi al 1994, mentre con la legge n.53/2000 abbiamo dato finalmente la possibilità a tutte, retroattivamente (quindi anche se già pensionate), di vedersi riconosciuto il periodo di maternità. È stata anche la prima legge che ha riconosciuto diritti soggettivi ai padri, cioè non solo in alternativa alla madre: dal 2000, un padre lavoratore ha diritto a congedi e permessi anche se la madre è casalinga o inoccupata.

Per esempio, sappiamo che nel pubblico impiego il primo mese di congedo parentale goduto dal padre è retribuito al 100%, e sono molti i padri che lo utilizzano; questo dimostra che le differenze retributive limitano l'esercizio attivo della paternità.

Questi sono due principi fondamentali per il riconoscimento della maternità come diritto universale. Non sono sufficienti, e sicuramente le misure potrebbero cambiare e migliorare, ma restano comunque principi fondamentali acquisiti grazie al centrosinistra.

Diamo un messaggio chiaro: il tempo che le donne dedicano alla cura dei loro bambini non è un tempo "rubato al lavoro" ma è un tempo dedicato all'intera società e come tale va trattato, anche economicamente.

L'interrogazione 3221 del 14.7.2010, allegata, e la risposta del ministero che fornisce tutti i dati sull'integrazione al trattamento minimo delle pensioni è la conferma della situazione pensionistica delle donne, pensioni basse, dovute alla storica condizione delle donne, alla differenza di genere, a tutti i lavori di cura sulle spalle delle donne, alla difficoltà di progressione di carriera, alle scelte più o meno reali di anteporre il ruolo di madre, moglie e figlia, a volte anche nuora, alla realizzazione di un progetto di sé nel lavoro.

L'interrogazione 4512 e la risposta, allegata, sull'applicazione delle norme per il sostegno della maternità e della paternità dimostrano come non si sia ancora realizzato l'articolo 1 della legge 125/91 che prevede azioni positive per la realizzazione di pari responsabilità familiari e professionali di uomini e donne.

Nel pubblico impiego è previsto nel contratto un mese di congedo parentale con retribuzione al 100%, i padri lo utilizzano in modo molto più significativo che nel settore privato, questa è la dimostrazione che la riduzione al 30 % della retribuzione è un ulteriore disincentivo per gli uomini nell'utilizzo del congedo, se le donne guadagnano meno è "naturale" che la coppia decida che sia la madre a stare a casa per l'accudimento della prole.

La pensione è il riassunto della vita lavorativa delle persone, per le donne è la conferma delle scelte di vita legate ai tempi dedicati ai lavori di cura che segnano significativamente i percorsi lavorativi e di conseguenza le pensioni perché non esistono ancora "compensazioni", l'unico beneficio che veniva riconosciuto era l'anticipo sull'età per la pensione di vecchiaia, per le donne 55 anni fino al 1992 mentre per gli uomini era 60 anni, poi 60 per le donne e 65 per gli uomini e la manovra Fornero ha drasticamente azzerato anche quest'unico risarcimento alle donne, pensione di vecchiaia alla medesima età.

Non sono queste le reali pari opportunità, le donne che hanno 60 anni oggi sono coloro che hanno già vissuto tutte le discriminazioni, sarebbe giusta pari età, anche perché le donne vivono più a lungo, ma bisogna agire in termini di promozione delle pari opportunità dalla culla ed allora si potranno parificare le età, fino a quando un genere rispetto all'altro garantisce alla società servizi e benefici ha diritto ad un riconoscimento reale.

La manovra Fornero deve essere corretta, così come le manovre contro le donne del Governo Berlusconi, vedremo cosa sarà possibile nella legislatura che sta per iniziare, ma rimane in ogni caso un compito preciso per il governo e per il parlamento.

Atto Camera

Interrogazione a risposta in Commissione 5-03225

presentata da

MARIALUISA GNECCHI

mercoledì 14 luglio 2010, seduta n.352

GNECCHI, MIOTTO, MATTESINI, GATTI, SCHIRRU, RAMPI, CODURELLI, LENZI e GIOVANELLI. -

Al Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

- Per sapere - premesso che:

in Italia la pensione ai superstiti è stata introdotta con il Regio decreto legislativo n. 636 nel 1939 e fino alla legge di parità n. 903 del 1977 la pensione ai superstiti era liquidata solo alle donne, perché nella storia si erano consolidate nettamente le divisioni dei ruoli all'interno delle coppie e delle famiglie, si dava per scontato che tale divisione dei ruoli familiari comportasse il lavoro retribuito per sostenere la famiglia come obbligo per i maschi e il lavoro domestico gratuito per le donne, quindi in caso di morte del coniuge la mancanza del sostentamento maschile costituiva per la donna diritto alla pensione;

in una società in cui si realizzino pari opportunità tra uomini e donne e fosse possibile la piena occupazione si potrebbe immaginare che la pensione al coniuge superstite non abbia più ragione di esistere, ma fino a quando non si realizzeranno queste condizioni la pensione ai superstiti è spesso indispensabile per garantire la sopravvivenza;

in base all'articolo 1, comma 41, della legge n. 335 del 1995 è stata introdotta la valutazione del reddito del beneficiario della pensione, solo fino ad un reddito inferiore a tre volte la pensione minima Inps la titolare, il titolare ha diritto alla misura intera, il 60 per cento di quanto avrebbe percepito o percepiva in vita il dante causa, superato questo limite di reddito si applica la riduzione del 25 per cento fino a quattro volte il trattamento minimo, del 40 per cento tra quattro e cinque volte, del 50 per cento se il reddito del beneficiario supera cinque volte il trattamento minimo della pensione Inps;

questa norma è stata dettata dalla necessità di risparmio della spesa previdenziale, però vale la pena di ricordare che le pensioni delle donne sono a tutt'oggi pari alla metà degli importi delle pensioni degli uomini per i motivi noti. Le donne dal 1992 ad oggi sono quelle che sono state maggiormente penalizzate dalle riforme, è opportuno ricordare che le donne in generale godevano almeno dell'integrazione al trattamento minimo, ma il decreto legislativo n. 503 del 1992 oltre ad aver alzato l'età pensionabile di 5 anni e il requisito contributivo da 15 a 20 anni, ha anche introdotto la valutazione del reddito del coniuge per il diritto all'integrazione, quindi anche quella che per tanti anni era stata ritenuta un'azione risarcitoria nei confronti delle donne per tutto il lavoro gratuito per la famiglia, ma anche per la società tutta, a copertura della mancanza di servizi e di strutture di assistenza è venuta meno;

va considerato che le donne godevano di requisiti che tenevano conto del loro impegno nella famiglia e nella società, oggi però si continua ad intervenire sulle pensioni ed in particolare sulle pensioni delle donne e sono sempre di più le donne che chiedono di rivedere almeno i limiti di reddito per godere della pensione ai superstiti. Non va dimenticato che le pensioni contributive e quindi progressivamente la generalità delle pensioni non avranno neppure l'integrazione al trattamento minimo, quindi è urgente avere un quadro della situazione attualmente in essere -:

quante siano le donne titolari di pensione ai superstiti che percepiscono la misura intera, quante abbiano la riduzione del 25 per cento, quante del 40 per cento e quante del 50 per cento, e quali siano i titolari di pensione ai superstiti di sesso maschile posto che ciò è necessario, da un lato per capire il fenomeno di pensione ai superstiti «al maschile» e per valutare la differenza di genere, dall'altro per capire la dimensione delle riduzioni per permettere quindi valutazioni rispetto alle possibili modifiche da proporre. (5-03225)

ALLEGATO 3

5-03225 Gnechi: Problematiche relative alle donne titolari della pensione ai superstiti.

TESTO DELLA RISPOSTA

Relativamente al quesito dell'onorevole Gnechi, che richiama il tema del trattamento pensionistico in favore dei superstiti, con particolare riferimento alla reale incidenza di questo fenomeno, se il Ministero del lavoro ha trasmesso le seguenti indicazioni: Nel richiamare la *ratio* delle disposizioni in materia di trattamento di reversibilità - istituto che riconosce un diritto ai famigliari più stretti del lavoratore o del pensionato defunto, secondo un ordine di priorità stabilito dalla legge - l'interrogante chiede di conoscere il numero delle donne e degli uomini, ad oggi, titolari del predetto trattamento nelle diverse percentuali di riduzione stabilite dalla legge.

Al riguardo sappiamo che la misura della pensione ai superstiti si determina applicando le aliquote stabilite dalla legge alla pensione diretta del lavoratore deceduto o alla pensione che gli sarebbe spettata, nel caso di lavoratore assicurato ma non pensionato (articolo 22 della legge n. 903/1965). Sappiamo altresì che l'articolo 1, comma 41, della legge n. 335/1995, cui si fa riferimento nell'atto parlamentare, ha introdotto il principio del cumulo parziale della pensione ai superstiti con i redditi del beneficiario, in misura graduata in rapporto ad essi. I limiti di cumulabilità non si applicano qualora il beneficiario faccia parte di un nucleo familiare con figli di minore età, studenti oppure inabili.

Come è noto, sulla predetta norma è stata sollevata questione di legittimità costituzionale, in ordine alla ragionevolezza di una tale riduzione del diritto, per un presunto contrasto con i principi della proporzionalità ed adeguatezza delle prestazioni previdenziali.

La Suprema Corte, tuttavia, ha dichiarato inammissibile per manifesta infondatezza la questione di costituzionalità, ritenendo che tale norma, lungi dal «sottrarre» al coniuge superstite la pensione di reversibilità, «ne disciplina l'ammontare in termini bensì restrittivi, ma entro i limiti della ragionevolezza». Ad avviso della Corte deve tenersi conto del principio secondo cui il Legislatore può - al fine di salvaguardare equilibri di bilancio e contenere la spesa previdenziale - ridurre anche trattamenti pensionistici già in atto.

In merito al quesito formulato dall'Onorevole Gnechi, passo ad enunciare i dati relativi alle pensioni ai superstiti erogate dall'INPS.

Su un totale di circa 3.873.000 pensioni ai superstiti erogate dall'INPS, 3.429.000 circa sono erogate in favore di donne (dato percentuale), soprattutto in conseguenza di una loro maggiore longevità; In particolare, tra le donne che beneficiano di questo trattamento, le titolari di pensione ai superstiti nella misura intera sono circa 3.429.000 (circa 90 per cento del totale) mentre sono circa 105.000 coloro che lo percepiscono nella misura ridotta del 25 per cento, circa 55.000 nella misura ridotta del 40 per cento; circa 40.500 nella misura ridotta del 50 per cento.

Pertanto, per differenza, le pensioni erogate in favore degli uomini sono circa 444.000 e di queste il 78 per cento (circa 345.000) è percepito in misura intera; il 10 per cento (circa 50.000) in misura ridotta del 25 per cento; il 6 per cento (circa 25.000) in misura ridotta del 40 per cento e 6 per cento (circa 24.000) in misura ridotta del 50 per cento.

Per un'analisi più dettagliata dei dati innanzi riportati si rimanda alla seguente tabella:

RIDUZIONE PENSIONI AI SUPERSTITI PER ART. 1 COMMA 41 LEGGE 335/1995						
Gli importi sono mensili (euro) - I dati si riferiscono alle pensioni erogate dall'INPS						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
RIDUZIONE	NUMERO	IMPORTO RIDUZIONE	NUMERO	IMPORTO RIDUZIONE	NUMERO	IMPORTO RIDUZIONE
0%	345.062	0	3.229.399	0	3.574.461	0
25%	50.507	3.837.607	104.445	11.289.556	154.952	15.127.163
40%	24.591	3.474.764	55.027	13.029.178	79.618	16.503.942
50%	23.961	5.247.090	40.493	14.123.818	64.454	19.370.908
TOTALE	444.121	12.559.461	3.429.364	38.442.552	3.873.485	51.002.013

Marialuisa GNECCHI (PD), ritiene che sul tema sia necessario mantenere alta l'attenzione attraverso un monitoraggio costante e dettagliato, dal momento che gli ultimi interventi legislativi dell'Esecutivo in materia previdenziale hanno pesantemente penalizzato le donne, senza che, peraltro, siano stati avviate adeguate politiche di genere.

Atto Camera

Interrogazione a risposta in Commissione 5-03221

presentata da MARIALUISA GNECCHI

mercoledì 14 luglio 2010, seduta n.352

GNECCHI, MATTESINI, MIOTTO, LENZI, CODURELLI, BELLANOVA e SCHIRRU. -

Al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, al Ministro per le pari opportunità.

- Per sapere - premesso che:

l'articolo 4 della Costituzione, riconosce i seguenti principi fondamentali: «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.»;

l'Italia ha un buon livello di legislazione a favore della parità e contro le discriminazioni fra i sessi, ma nonostante i buoni principi giuridici, sia nell'accesso al lavoro, sia in termini di occupazione in generale, le disuguaglianze fra uomini e donne sono ancora notevoli, come sono ancora significative le differenze retributive e di possibilità di carriera. La pensione è la sintesi del percorso lavorativo, dimostra in modo evidente la durata e la consistenza della contribuzione versata durante tutta la propria attività produttiva. È risaputo che l'integrazione al trattamento minimo sia un fenomeno tipicamente femminile come altrettanto le pensioni di anzianità siano tipicamente maschili. Purtroppo anche verificando gli importi delle pensioni di nuova liquidazione, si confermano i dati storici: mediamente le donne hanno pensioni che corrispondono alla metà dell'importo medio degli uomini. I motivi sono storicamente purtroppo sempre gli stessi, il percorso lavorativo delle donne registra molte interruzioni, lavoro a tempo parziale, poca carriera, retribuzioni più basse. In compenso però la società gode di tanto lavoro gratuito delle donne. Le baby pensionate del pubblico per anni hanno garantito un'economia di servizi parallela a quella istituzionale. I mille lavori invisibili delle donne hanno sostenuto di fatto il sistema di welfare. Purtroppo il lavoro in famiglia non viene rilevato dalle statistiche ufficiali e se non fossero le donne ad occuparsi della pulizia della casa, della cura dei bambini e degli anziani e di tutte quelle mansioni invisibili, ma indispensabili all'interno della famiglia, questi servizi dovrebbero essere acquistati sul mercato e quindi assumerebbero un preciso valore economico quantificabile (dal libro di Alberto Alesina e Andrea Ichino: «L'Italia fatta in casa»); l'attuale sistema di servizi alla famiglia lascia vuoti che in particolare le donne si vedono costrette a colmare, sostituendosi all'offerta dei servizi per la cura dei figli, degli anziani e dei disabili. Si pensi, infatti, che solo per quanto riguarda i servizi di supporto alla prima infanzia (0-3 anni), l'Italia offre una copertura in media del 10 per cento contro il 33 per cento richiesto dall'Unione Europea. In tal senso, «la scelta» delle donne di star fuori dal mondo del lavoro o di ripiegare forzatamente sul part time o altre forme di lavori atipici, che consentano loro di conciliare al meglio l'impegno del lavoro di cura, risulta quindi quasi una decisione obbligata, che però non corrisponde sicuramente al progetto di ideale lavorativo cui le donne avrebbero aspirato.

Se prendiamo a riferimento gli altri Paesi europei, prescindendo dalla tutela della gravidanza maternità (cioè il periodo a ridosso della nascita) che esiste in tutti i Paesi europei, è presente una generosa forma di contribuzione figurativa per la crescita dei figli. In Francia, alle lavoratrici madri sono riconosciuti 2 anni di contribuzione figurativa a figlio e fino a tre anni (a scelta tra madre e padre), oltre ad un eventuale supplemento di pensione (pari al 10 per cento in più) per chi abbia avuto almeno tre figli. La Francia è uno dei Paesi con tasso di fecondità più elevato in Europa. In Grecia, sono riconosciuti da uno ad un massimo di

quattro anni di contribuzione figurativa, in relazione al numero di figli avuti;
la scelta quasi obbligata delle donne di assenza dal mercato del lavoro, più o meno per brevi o lunghi periodi comporta una ulteriore penalizzazione sulle donne, soprattutto per quanto attiene l'aspetto previdenziale. A differenza degli uomini, sono molte di più le donne che arrivano alla pensione di vecchiaia perché per la scarsità di contributi accumulati nel corso degli anni, sono poche le donne che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento per anzianità contributiva;
va considerato inoltre che sono ben 4,5 milioni le pensioni integrate al trattamento minimo, con un importo medio di integrazione di circa 3100 euro annui per pensione. Su 4,5 milioni di pensioni integrate, ben 3,5 milioni sono pensioni di donne (dati del Ministero dell'economia e finanze - ragioneria dello Stato anno 2005). Si consideri, come detto sopra, che per le pensioni liquidate con il sistema contributivo, non esisterà più l'integrazione al trattamento minimo e ciò comporterà un ulteriore reale peggioramento, per le donne in particolare;
la distribuzione per classi di anzianità contributiva nel territorio nazionale delle pensioni dirette INPS di vecchiaia e invalidità (circa 8.439.000 pensioni - Isfol 2003 su dati INPS), evidenzia che il 52 per cento delle pensioni erogate a donne, è liquidato con una contribuzione fino a 20 anni (in particolare fino a 15 anni il 25 per cento delle pensioni e da 15 a 20 anni il 27 per cento delle pensioni «femminili») e solo il 9,9 per cento delle titolari donne raggiungono la fascia di contributi fra 35 e 40 anni;
fino al 1992 si poteva realmente pensare che esistesse una condizione di favore per la pensione delle donne: nel pubblico impiego potevano cessare il lavoro dopo 14 anni 6 mesi e un giorno e percepire una pensione, anche se bassa, dai 19 anni 6 mesi e un giorno, mentre nel privato 15 anni di contribuzione e 55 anni di età per la pensione di vecchiaia, e come detto sopra, la stragrande maggioranza delle pensioni delle donne veniva integrata al trattamento minimo.
l'integrazione al trattamento minimo esiste dal 1952 (articolo 10 legge 218/52) ed ha diritto solo chi non possiede redditi assoggettabili all'irpef per un importo lordo annuo superiore a 2 volte l'ammontare della pensione minima, però dal 1994 ha rilievo anche il reddito del coniuge. I redditi cumulati non devono superare il quadruplo della pensione minima Inps, nel 2010 pari a 23.970,44 euro;
tutte le riforme e le modifiche che si sono attuate negli ultimi 18 anni hanno pesantemente modificato i requisiti e le condizioni in particolare per le donne, tutti i risparmi fatti avrebbero dovuto essere investiti per aumentare l'occupazione femminile e restituire, quindi, alle donne ciò che veniva loro tolto in modo da favorire la loro autonomia e la realizzazione di un progetto di vita anche nel lavoro -:

quante fossero le donne titolari di pensione integrata al trattamento minimo, specificando anche il costo complessivo di integrazione e, se possibile, specificando le quote di integrazione al 31 dicembre 1993 sull'universo femminile di titolari di pensione e quante siano e con relativi importi e costi ad oggi al fine di verificare quanto abbia inciso il cumulo di reddito con il coniuge per ridurre le pensioni delle donne e valutare il conseguente risparmio posto che tali dati sono ritenuti dagli interroganti indispensabili per «quantificare» il credito che le donne hanno maturato in questi anni rispetto alle pensioni e per poter affrontare con cognizione di causa gli interventi sulle pensioni di cui si va parlando. (5-03221)

5-03221 Gnechi: Problematiche relative al trattamento pensionistico delle donne.

TESTO DELLA RISPOSTA

L'interrogazione che passo ad illustrare concerne l'integrazione al minimo del trattamento pensionistico ed in particolare il numero di donne titolari di pensione integrata e l'importo della spesa relativa all'integrazione con riferimento al 31 dicembre 1993 e ad oggi.

Sulla base dei dati forniti dall'INPS - riuniti in tabelle che lascio a disposizione dell'onorevole interrogante -

riferisco che ai 1° gennaio 1994 le pensioni integrate al minimo con titolari di sesso femminile risultano essere 4.236.758, l'importo medio mensile della quota di integrazione è pari ad euro 214,85.

Al 1° gennaio 2011, le pensioni integrate al minimo con titolari di sesso femminile sono 3.234.323, l'importo medio mensile della quota di integrazione è di euro 248,21.

Al riguardo, come ha riconosciuto la Corte Costituzionale con sentenza n. 127/1997, evidenzio che l'integrazione al minimo costituisce un'erogazione ulteriore rispetto al trattamento pensionistico dovuto in base ai contributi versati e agli anni di servizio prestato, volta ad assicurare al titolare e alla sua famiglia il reddito minimo necessario per far fronte alle esigenze di vita.

In tal senso, ad avviso della stessa Corte, il legislatore, tenendo conto delle risorse disponibili, può subordinare tale intervento di carattere solidaristico a particolari condizioni, fra cui quella di considerare non solo il reddito del soggetto interessato, ma anche il reddito cosiddetto coniugale, derivante dal cumulo del reddito personale con quello del coniuge.

In questo senso il decreto legislativo 503/1992 ha stabilito che l'integrazione non spetta a chi possieda redditi propri o cumulati con quelli del coniuge per un importo superiore due, quattro o cinque volte il trattamento minimo, a seconda delle varie situazioni familiari, reddituali e della data di pensionamento. Il legislatore, con la legge n. 385/2000, è successivamente intervenuto in parziale deroga a tali disposizioni, prevedendo un'integrazione al trattamento minimo del 70 per cento e del 40 per cento, a seconda dell'ammontare dei redditi cumulati, in favore di soggetti che avrebbero raggiunto l'età pensionabile entro 2 anni dall'entrata in vigore del decreto legislativo 503/1992 (31 dicembre 1992) e in possesso di determinati requisiti; si tratta per esempio di lavoratori dipendenti con almeno 25 anni di assicurazione che sono stati occupati per almeno 10 anni, anche non consecutivi, per periodi inferiori a 52 settimane nell'anno solare.

La parziale integrazione è stata concessa con decorrenze varie comprese fra il 1° gennaio 2000 e il 1° gennaio 2002 tenuto conto dell'età dei soggetti interessati al beneficio.

Rilevo, inoltre, che la legge 335/1995, nello stabilire l'eliminazione dell'integrazione al minimo per le pensioni liquidate esclusivamente con il sistema contributivo aveva tuttavia introdotto, con effetto dal 1° gennaio 1996, l'assegno sociale in favore di coloro che si trovano in condizioni economiche disagiate, quale prestazione di carattere assistenziale che prescinde del tutto dal versamento di contributi.

Con riguardo, poi, al tema della conciliazione fra vita lavorativa e familiare, sottolineo che il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio, responsabile dell'attuazione del Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, ha destinato a tale finalità, nel triennio 2007/2009, 727 milioni di euro, di cui 446 milioni di risorse statali e 281 milioni di cofinanziamento regionale.

All'obiettivo generale di aumentare l'offerta dei servizi per la prima infanzia a livello nazionale, per avvicinarsi all'obiettivo di Lisbona del 33 per cento di copertura della domanda, si è affiancato un obiettivo perequativo a sostegno delle regioni del Sud, ove i servizi sono tuttora scarsi.

Anche nel 2010, il medesimo Dipartimento ha destinato una quota importante del Fondo per le politiche della famiglia in favore dello sviluppo integrato dei servizi per la prima infanzia. Il 7 ottobre 2010 è stata sancita in Conferenza Unificata una nuova intesa con la quale sono stati ripartiti 100 milioni di euro a favore delle Regioni per proseguire in via prioritaria lo sviluppo dei servizi per la prima infanzia e per la realizzazione di altri interventi in favore della famiglia.

Gli effetti positivi dell'attuazione del Piano si misureranno compiutamente nei prossimi anni. Può essere tuttavia utile ricordare che l'ambizioso obiettivo di Lisbona è molto prossimo in alcune Regioni che vantano punte di eccellenza.

Confermo, infine, l'impegno anche del Ministero delle pari opportunità nel favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro, in particolare nell'ambito dei programmi regionali di attuazione dell'Intesa relativa al

Piano recante «Sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro», tramite la quale sono stati destinati 40 milioni di euro del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità al finanziamento di progetti regionali volti ad incrementare i servizi per l'infanzia presenti sul territorio e l'utilizzo di prestazioni di lavoro e di tipologie contrattuali facilitanti, quali telelavoro, *part-time*, lavoro a domicilio e *job sharing*.

Pensioni vigenti al 1° gennaio*
Integrate al trattamento minimo

ANNO	Numero pensioni	%	Importo medio mensile, quota a calcolo (in euro)	Importo medio mensile, quota integrazione (in euro)	Importo medio mensile, importo pagato (in euro)
MASCHI					
1993	1.719.772	28,8%	96,96	193,02	289,98
1994	1.652.318	28,1%	109,96	192,27	302,23
1995	1.582.094	27,3%	118,20	195,46	313,66
...
2009	856.503	20,2%	238,75	217,93	456,68
2010	816.791	19,8%	245,74	216,17	461,91
2011	777.227	19,4%	254,03	211,21	465,24
FEMMINE					
1993	4.257.512	71,2%	77,73	212,22	289,95
1994	4.236.758	71,9%	85,98	214,85	300,83
1995	4.220.693	72,7%	96,21	215,52	311,73
...
2009	3.383.740	79,8%	198,88	252,79	451,67
2010	3.317.149	80,2%	205,38	250,39	455,77
2011	3.234.323	80,6%	213,65	248,21	461,86
TOTALE					
1993	5.977.284	100,0%	83,26	206,70	289,96
1994	5.889.076	100,0%	91,87	209,36	301,23
1995	5.802.787	100,0%	102,20	210,06	312,26
...
2009	4.240.243	100,0%	206,93	245,76	452,69
2010	4.133.940	100,0%	213,35	243,64	456,99
2011	4.011.550	100,0%	220,88	241,64	462,52

*Pensioni delle gestioni FPLD (escluse contabilità separate), CDCM, Artigiani, Commercianti e Minatori
Fonte: Inps - Osservatorio delle pensioni al 1° gennaio degli anni 1993, 1994, 1995, 2009, 2010, 2011

Marialuisa GNECCHI (PD), preso atto della delimitata risposta fornita dal Governo, che riporta i dati numerici delle prestazioni, ritiene altresì necessario svolgere un attento monitoraggio circa gli eventuali risparmi conseguiti in ragione dei ripetuti interventi legislativi posti in essere negli ultimi anni in materia previdenziale a svantaggio delle donne lavoratrici, al fine di quantificare le risorse che potrebbero essere messe a disposizione per le politiche in favore dell'occupazione femminile. Dopo aver fatto presente che occorre altresì garantire adeguati tempi di conciliazione tra vita privata e lavoro sia ai lavoratori che alle lavoratrici, osserva che una verifica di tale portata appare essenziale, nell'ottica di restituire alle donne quanto è stato sottratto loro negli ultimi tempi dal punto di vista delle tutele previdenziali e tenuto conto, peraltro, del carattere estremamente frammentato e precario delle loro carriere professionali.

Atto Camera

Interrogazione a risposta in Commissione 5-04512

presentata da

LIVIA TURCO

lunedì 4 aprile 2011, seduta n.457

LIVIA TURCO, MIOTTO, LENZI, MURER, SARUBBI, BUCCHINO e GNECCHI. -

Al Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

- Per sapere - premesso che:

le politiche perseguite dal legislatore in questi ultimi dieci anni in tema di tutela della maternità hanno avuto come obiettivo la creazione di un sistema che soddisfacesse le esigenze di organizzazione della vita quotidiana. La valorizzazione delle politiche sociali costituisce uno dei fattori primari nelle strategie di promozione della qualità di vita e dello sviluppo di un Paese; uno dei tasselli chiave di tale processo riorganizzativo è costituito dalla legge n. 53 del 2000 «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città», che, dettando «disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità», si propone come fine ultimo quello di armonizzare i tempi di cura, di formazione e di relazione (tempi delle città) tra genitori e figli, introducendo una maggiore condivisione dei compiti all'interno del nucleo familiare. Occuparsi dei propri figli quando sono piccoli è sì un dovere ma prima di tutto un diritto;

la tutela della famiglia si è sviluppata, negli anni, attraverso anche la previsione di un insieme di garanzie e tutele idonee a salvaguardare la funzione della donna all'interno della famiglia. Non va, infatti, dimenticato che tale importantissimo ruolo è garantito dalla stessa Costituzione che all'articolo 37, oltre a sancire la parità normativa e retributiva tra lavoratori e lavoratrici, assicura alla donna condizioni di lavoro che consentono «l'adempimento della sua essenziale funzione familiare», nonché una speciale e adeguata protezione della madre e del bambino;

la tutela della maternità e dell'infanzia, insieme al principio di uguaglianza tra i due sessi, rappresenta, quindi, nel nostro ordinamento giuridico, un valore primario;

l'istituto del congedo parentale, introdotto con la legge n. 53 del 2000 che riconosce sia ai padri che alle madri il diritto di assentarsi dal lavoro per la cura dei propri figli, è una grande conquista sociale: la cura dei figli smette di essere prerogativa delle sole madri dal punto di vista legislativo e coinvolge anche i padri garantendogli uguali diritti e tutele -:

se il Ministro sia a conoscenza dei dati relativi all'applicazione della legge n. 53 del 2000 e, in particolare:

- a) di quelli relativi all'applicazione dell'articolo 4 «congedi per eventi e cause particolari»;
- b) di quelli relativi all'applicazione dell'articolo 7 «anticipazione del trattamento di fine rapporto»;
- c) di quelli relativi all'applicazione dell'articolo 8 «prolungamento dell'età pensionabile»;
- d) di quelli relativi all'articolo 9 «misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro», verificando l'opportunità in un'ottica di rilancio delle politiche per la famiglia di trovare i fondi necessari per rifinanziare tale articolo, al fine di poter approvare dei progetti che consentano alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato;
- e) di quelli relativi all'articolo 12 «flessibilità dell'astensione obbligatoria»;
- f) di quelli relativi all'articolo 19 «permessi per l'assistenza a portatori di handicap» e all'articolo 20 «estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap».

(5-04512)

5-04512 Livia Turco: Sull'applicazione delle norme per il sostegno della maternità e della paternità.

TESTO DELLA RISPOSTA

L'onorevole Turco - nell'atto parlamentare che passo ad illustrare - richiama l'attenzione sull'applicazione delle norme per il sostegno della maternità e della paternità.

In proposito, fra i numerosi interventi promossi dal Governo per superare il divario di opportunità, ancora oggi sussistente tra i generi, ed accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ricordo che il 7 marzo scorso presso il Ministero che rappresento tutte le Parti sociali hanno siglato l'Avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro.

Nell'intesa si sottolinea, in particolare, l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi di lavoro tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, nella consapevolezza che la migliore conciliazione tra esigenze produttive e quelle delle persone possa essere realizzata anche attraverso il ricorso alla contrattazione collettiva di secondo livello.

Nel medesimo contesto, inoltre, il Ministro Sacconi e le Parti sociali si sono impegnati a valorizzare - compatibilmente con le esigenze organizzative, produttive e le dimensioni aziendali - le buone pratiche di flessibilità *family-friendly* e di conciliazione esistenti, provvedendo a tal fine ad attivare un tavolo tecnico per la verifica delle buone prassi nonché delle relative azioni di monitoraggio effettuate dalla cabina di pilotaggio istituita nell'ambito del Piano Italia 2020.

Nell'ambito delle misure volte a favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro, assume altresì particolare rilievo il Regolamento adottato - ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge n. 53/2000 - con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 277/2010, recante i criteri e le modalità per la concessione dei contributi in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono progetti volti a consentire particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

Informo, in proposito, che lo scorso 20 maggio è stato pubblicato il relativo avviso di finanziamento che - per l'anno 2011 - ha previsto uno stanziamento di 15 milioni di euro, a valere sul Fondo per le politiche della famiglia.

Ricordo, inoltre, che è in corso di pubblicazione il decreto legislativo di attuazione dell'articolo 23 della legge 183/2010, con il quale il Governo ha esercitato la delega per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi. Tale provvedimento, in particolare, reca al suo interno importanti disposizioni volte a conciliare gli impegni delle donne lavoratrici con i carichi familiari. Tengo inoltre a precisare che - in considerazione della particolare complessità e delicatezza della materia - l'articolo 46, comma 1, della legge n. 183/2010 ha previsto il differimento di 24 mesi del termine per l'esercizio della delega in materia di occupazione femminile, di cui alla legge n. 247/2007, al fine di consentire al Governo di procedere al riordino del quadro normativo vigente. (Allo stato non sono stati ancora attivati i contatti tra le Amministrazioni proponenti - Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Dipartimento per le pari opportunità - per definire le direttrici lungo le quali esercitare la delega).

Con riferimento a specifici dati relativi all'applicazione della legge n. 53 del 2000, posso mettere a disposizione dell'onorevole interrogante i dati forniti dall'INPS in relazione alla serie storica (periodo 2005-2010) dei beneficiari, distinti per tipo di beneficio, della legge n. 104 del 1992, così come modificata dalla legge n. 53 del 2000, nonché la serie storica (periodo 2005-2009) della spesa per la medesima legge n. 104 del 1992, con evidenziati gli accantonamenti per i contributi figurativi introdotti dall'articolo 19 della legge n. 53 del 2000.

In proposito faccio osservare che altri dati tra quelli richiesti - richiamo a titolo di esempio l'anticipazione del trattamento di fine rapporto e i congedi per eventi e cause particolari non indennizzati dall'INPS - fanno riferimento a vicende che attengono direttamente ai singoli rapporti di lavoro e, pertanto, risultano di difficile reperimento ed elaborazione in modo aggregato.

BENEFICIARI LEGGE 104/92 NELL'ANNO PER TIPO DI BENEFICIO

Tipo di beneficio	ANNO					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Prolungamento congedo parentale (articolo 33, comma 1) (1)	833	879	913	1.045	1.190	1.281
Permesso mensile per assistenza (articolo 33, comma 3) (2)	63.462	79.337	107.757	140.919	197.835	225.547
Permesso mensile a per disabile (articolo 33, comma 6) (3)	9.740	11.096	14.348	18.599	24.708	25.994
Permesso giornaliero per assistenza (articolo 33, comma 2) (4)	6.484	7.251	9.232	12.488	16.651	19.469
Permesso giornaliero a disabile (articolo 33, comma 6) (5)	6.960	7.778	9.937	12.288	14.138	15.035

(1) Prolungamento del congedo parentale per figlio fino a 3 anni con handicap grave.

(2) Permessi mensili per figli, parenti o affini entro il 3° grado con handicap grave.

(3) Permessi mensili per lavoratore con handicap grave.

(4) Riposi giornalieri per figli fino a 3 anni con handicap grave.

(5) Riposi giornalieri per lavoratore con handicap grave.

Marialuisa GNECCHI (PD), cofirmataria dell'interrogazione in titolo, dopo aver chiesto alla presidenza di assicurare la pubblicazione nel resoconto sommario dei dati quantitativi appena acquisiti con la risposta ricevuta, fa presente che l'impegno del Governo in tema di sostegno all'occupazione femminile è stato finora scarso, come è dimostrato dalla mancata o incompleta attuazione di talune normative importanti in materia, quali la legge n. 247 del 2007 e, soprattutto, la legge n. 53 del 2000. Giudica, infatti, quest'ultima legge, fortemente voluta dall'allora Ministro Livia Turco, un caposaldo tra gli interventi a sostegno della maternità e della paternità, avendo riconosciuto ai lavoratori e alle lavoratrici fondamentali diritti soggettivi, attraverso misure tese a garantire forme di flessibilità oraria e di riorganizzazione del lavoro che facilitino la conciliazione tra tempi di lavoro e di vita familiare.

Per tali ragioni, stigmatizza l'assoluta carenza di finanziamenti per la concreta applicazione delle predette disposizioni, causata da una sostanziale inerzia dell'Esecutivo in materia, sottolineando che la grave situazione occupazionale delle donne testimonia le necessità di predisporre in loro favore interventi più giusti e mirati.

NOBEL PER
L'ECONOMIA
A UNA DONNA!

NOBEL PER
IL FALLIMENTO
DELL'ECONOMIA
A MOLTI
UOMINI.



Nella manovra Salva Italia sono stati presentati i risparmi sul sistema previdenziale

L'AC 4829 nella relazione bollinata dalla Ragioneria di Stato aveva previsto i seguenti risparmi e si riporta il testo della relazione, in particolare rispetto all'art 24 comma 6 che va ad eliminare la differenza tra uomini e donne per l'accesso alla pensione di vecchiaia, 66 anni per tutte, praticamente senza gradualità, perché già dal gennaio 2012 prevede 62 anni e fino al giorno prima erano 60, quindi avrebbe potuto praticamente scrivere 66 da subito !

Risparmi previsti con l'art.24 della manovra salva Italia :

“Con riferimento alla quantificazione degli effetti, la relazione tecnica precisa che la valutazione delle diverse disposizioni deve essere complessiva, vista l'interazione tra i diversi istituti afferenti sia i requisiti di accesso sia il sistema di calcolo. Tuttavia, al fine di favorire una maggiore analisi e verifica degli effetti, si è provveduto ad attribuire, in virtù del principio di sovrapposizione degli effetti, le economie alle diverse voci di intervento, come risulta dalla tabella che segue:

Scomposizione degli effetti per macro voce		(valori in mln di euro)						
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
A)	Pensionamento anticipato con solo requisito contributivo - Incremento requisiti uomini, applicazione adeguamento a incrementi speranza di vita e penalizzazioni rispetto a 62 anni							
	al lordo fisco	-(105)	(366)	(1.692)	(3.629)	(4.305)	(5.843)	(7.063)
	al netto fisco	-105	356	1.651	3.518	4.173	5.673	6.833
B)	Pensionamento anticipato con requisito anagrafico (35 anni / 36 anni di contributi) - Effetti della relativa soppressione (c.d. quote)	0	315	750	1.600	3.000	4.000	4.100
C)	Pensionamento di vecchiaia (accelerazione lavoratrici settore privato e anticipo lavoratori autonomi)	-140	157	775	1.230	1.825	2.220	2.815
D)	Estensione del sistema contributivo pro-rata dal 1° gennaio 2012 (I valori di economia del 2018 sono sostanzialmente quelli di regime destinati a ridursi nel tempo in ragione dell'eliminazione delle pensioni interessate dalla misura)							
	al lordo fisco	(7)	(33)	(52)	(92)	(152)	(222)	(283)
	al netto fisco	5	24	39	70	116	169	216
E)	Risparmio dal 2018 assegno sociale							120
	Effetto totale (A + B +C+D+E) lordo	-(238)	(871)	(3.269)	(6.551)	(9.282)	(12.285)	(14.381)
	Effetto totale (A + B +C+D+E) netto	-240	852	3.215	6.418	9.114	12.062	14.084

Le valutazioni tengono conto:

In particolare, per quanto riguarda il pensionamento di vecchiaia delle lavoratrici del settore privato e, quindi, l'accelerazione dell'allineamento del requisito alla generalità dei lavoratori per le dipendenti, le valutazioni tengono conto, nel breve periodo, dei seguenti parametri:

numero dei soggetti interessati in relazione alla maturazione dei requisiti minimi dal 1° gennaio 2012: circa 110.000 l'anno in media nel primo triennio. Di queste, circa 72.000 sono lavoratrici dipendenti (di cui, circa 68.000 maturano i requisiti nel 2012) e 38.000 lavoratrici autonome, per una complessiva spesa media annua di circa 1.080 milioni di euro. I risparmi sono valutati in termini differenziali a quanto già previsto dalla normativa previgente;

importo medio (2013): circa 10.200 euro per le lavoratrici dipendenti e circa 8.100 euro per le lavoratrici autonome.”

Praticamente quindi già la relazione dimostra che si vanno a penalizzare TUTTE le donne e che l'importo medio di risparmio è di circa 10200 euro per le lavoratrici dipendenti e di circa 8100 per le lavoratrici autonome, quindi si riconosce che il risparmio per l'inps è una goccia nell'oceano, mentre per la singola donna avere la pensione 5 o 6 anni dopo (1 anno era già stato imposto di ritardo con la L 122/2010 di Berlusconi/Tremonti) è un danno inestimabile.

E' grave inoltre pensare che le singole donne di questa specifica fascia anagrafica vengono pagano praticamente di tasca propria e non per la futura pensione delle giovani, ma per andare a coprire il debito pubblico.

Una cosa è certa i lavori gratuiti delle donne sono sempre stati un grande risparmio per la società quindi è veramente inaccettabile che proprio le donne e le donne dell'attuale generazione di pensionande paghi per tutti ! Peraltro le donne non hanno mai governato, hanno avuto pochi posti di responsabilità, quindi pagano per danni provocati da altri.

Sono assolutamente convinta che tutta la parte che riguarda le donne vada rivista, i 5 anni di differenza tra uomini e donne per la pensione di vecchiaia avevano un carattere compensativo per la doppia presenza delle donne e tutti i lavori familiari e di cura sempre svolti dalle donne.

Per garantire reali pari opportunità si deve partire dalla culla, non dall'età per la pensione di vecchiaia !

Ricordo l'articolo 1, comma 2 punto e) della legge 125/91 sulle azioni positive per le donne :

“1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanzialmente tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure , denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- e) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.”

Se le finalità di questa legge fossero state realizzate si potrebbe parificare l'età per la pensione di vecchiaia tra uomini e donne !