



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

Roma 23 novembre 2015

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

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

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

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

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

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

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

Sono state quasi 15.000 le domande di malattie professionali presentate dalle

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

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

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

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

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

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

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

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

La CGIL ha sempre sostenuto con forza la necessità di ripristinare la flessibilità dell'età pensionabile: prima di tutto perché un sistema contributivo senza

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

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

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

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

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

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

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

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

Le modifiche introdotte con la legge di stabilità del 2013 hanno risolto solo alcuni problemi (ad esempio possibilità di cumulo gratuito della contribuzione per il diritto alla pensione di vecchiaia sempre che non si maturi il diritto autonomo a pensione in una gestione) ma non hanno ripristinato la situazione precedente.

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

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

La legge ha previsto anche la riduzione delle pensioni ai superstiti. Anche in questo caso si tratta di una misura che colpisce in modo particolare le donne.

La norma prevede la riduzione dell'aliquota percentuale della pensione ai superstiti del 10% in ragione di ogni anno di matrimonio mancante rispetto al numero di 10, quando si verificano le seguenti condizioni:

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

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

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

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

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

La CGIL rivendica da sempre il diritto al lavoro per tutti, anche per le

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

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

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

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

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

Le donne più fortunate (si fa per dire!) sembrano essere quelle della classe 1952, nate, però, entro il mese di marzo, che potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2015 con 63 anni e 9 mesi, addirittura prima (si fa sempre per dire!) dell'eccezione prevista dalla Fornero proprio per le donne del 1952 che nel 2012 maturano, oltre ai 60 anni di età, anche 20 anni di contribuzione. Queste ultime, infatti, potranno andarci a 64 anni, anche se l'INPS nella sua circolare applicativa, (dietro apposito suggerimento del Ministero del lavoro, da noi ovviamente contestato), ha detto che anche in questa fattispecie speciale si applica l'aumento dell'età relativo alla speranza di vita. Restano poi le nate da aprile a dicembre 1952 che non raggiungono il requisito di 20 anni di contribuzione nel 2012, per loro il diritto a pensione si allontana paurosamente: potranno andare in pensione, infatti, solo nel 2018, se sono

nate nel mese di aprile e nel 2019 se sono nate da maggio a dicembre.

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

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

Pensione di vecchiaia e pensione anticipata

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

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

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

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

Tale requisito nel 2016 a causa dell'incremento dell'anzianità contributiva dovuto all'aumento della speranza di vita sarà pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne.

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

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

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

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

Interpretazioni restrittive dell'INPS e dei Ministeri Vigilanti.

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

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

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

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

Eccezione prevista per le donne nate nel 1952.

Per le donne nate nel 1952 la legge 214 del 2011 ha previsto un'eccezione rispetto all'aumento dell'età pensionabile sempre che le lavoratrici maturino nel corso del 2012 i requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia (20 anni di contribuzione). Se ciò si verifica potranno andare in pensione a 64 anni, più incremento legato alla speranza di vita. Già questa è un'interpretazione restrittiva data dall'INPS.

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

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

Opzione per la pensione di anzianità con il sistema contributivo.

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

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

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

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

Lavoratrici salvaguardate.

Per le lavoratrici derogate dall'applicazione dei nuovi requisiti per il diritto a pensione previsti dalla legge 214/2011, a parte l'odissea delle varie salvaguardie, l'INPS ha precisato che devono raggiungere i requisiti per il diritto a pensione, tenendo conto sia dell'aumento dell'età pensionabile previsto dalla legge 148/2011 sia dell'incremento dell'età legato all'aumento della speranza di vita.

Solo per le lavoratrici in mobilità alla data del 31 dicembre 2011 l'INPS ha precisato che tali aumenti non saranno presi in considerazione, mentre

l'Istituto li applicherà a tutte coloro che sono andate in mobilità nel 2012 e negli anni successivi. E' da rilevare che gli aumenti in questione di fatto escludono molte lavoratrici dalla salvaguardia.

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

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

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

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

Proposte

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

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

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

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

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

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

- ripristinare la flessibilità dell'età pensionabile, eliminando anche l'aumento automatico legato alla speranza di vita. Devono essere le lavoratrici ed i lavoratori a scegliere quando andare in pensione, senza ulteriori penalizzazioni rispetto a quelle già insite nel sistema di calcolo contributivo;

- prevedere che il diritto alla pensione anticipata sia raggiungibile con una contribuzione massima di 41 anni per tutti, uomini e donne, indipendentemente dall'età anagrafica e senza alcuna penalizzazione.

- modificare i coefficienti di trasformazione del montante contributivo sapendo che i "lavori non sono tutti uguali" e che gli attuali coefficienti sono calcolati su una attesa di vita media mentre studi epidemiologici dimostrano che le attese di vita sono diverse anche a seguito del lavoro che si fa;

- riconoscere la copertura figurativa per i periodi di cura;

- prevedere per le donne la possibilità di riscattare sia il periodo di laurea sia i periodi di congedo parentale non coperti da contribuzione previdenziale, abrogando la norma (articolo 14, comma 2, del decreto legislativo 503/1992) che ne impedisce la cumulabilità, contrariamente a ciò che avviene negli altri Paesi europei;

- ripristinare il cumulo gratuito dei contributi presso l'INPS evitando le ricongiunzioni onerose che hanno penalizzato soprattutto le donne che hanno una vita lavorativa frammentata in varie gestioni pensionistiche;

- garantire ai giovani, alle donne, ai lavoratori saltuari, precari, stagionali, parasubordinati il diritto ad una pensione adeguata E' necessario che le lavoratrici ed i lavoratori recuperino fiducia nel sistema previdenziale pubblico. Oggi purtroppo molti lavoratori pensano che non matureranno mai il diritto a pensione. E' necessario che tutti i lavoratori abbiano la certezza del loro diritto a pensione. Nel sistema contributivo non esiste più il diritto al trattamento minimo: è necessario studiare misure che garantiscano ai giovani e alle donne delle pensioni dignitose, così come prevede l'articolo 38 della nostra Costituzione.