

Relazione di Laura Pulcini

Convegno “Donne e Previdenza. Proposte per superare le disparità di genere”

Abbiamo deciso di organizzare questo convegno sulla previdenza delle donne, perché riteniamo importante dare a questa tematica un'impostazione costruttiva che si traduca in proposte concrete.

Da sempre la UIL segue con identica attenzione i problemi dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno delle caratteristiche particolari collegate ai tempi e ai modi nei quali avviene la prestazione di lavoro.

Questa è la premessa indispensabile per realizzare una “buona politica” che venga incontro a tutte le reali esigenze dei lavoratori stessi. All'interno di questa politica possiamo distinguere le misure che attengono direttamente al sistema pensionistico e quelle che attengono alle condizioni di lavoro di carattere generale.

Per quanto riguarda il sistema previdenziale italiano esso è dagli anni novanta in fermento e le varie riforme ed interventi correttivi ne hanno cambiato in più fasi la sua natura e fisionomia.

Siamo passati dal sistema retributivo a quello 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 gli squilibri della finanza pubblica, 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, come il caso degli esodati.

Comunque 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 quelle 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, purtroppo operata con allineamento alle condizioni peggiori.

Questi interventi, in particolare quello operato nel 2010, riconoscendo la severità delle misure adottate e giudicando importante comunque valorizzare il lavoro di cura, avevano positivamente previsto che le risorse risparmiate grazie all'equiparazione immediata dell'età pensionabile tra uomini e donne, venissero destinate ad un fondo speciale per finanziare misure a favore delle lavoratrici e più in generale delle donne, misure che non sono mai state adottate perché leggi successive hanno destinato queste risorse per far fronte alle esigenze di finanza pubblica.

In questo fondo dal 2010 a fine 2017 sono stati appostati più di 3 miliardi che però non sono stati utilizzati per i fini preposti.

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

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.

E' questo un forte segnale di svolta che va sostenuto e potenziato.

Così in una prima fase che ha avuto luogo con la Legge di Bilancio 2017 si è provveduto all'estensione della no tax area a tutti i pensionati e all'allargamento della platea di chi percepisce la quattordicesima, fino a 1.000 € mensili.

Si tratta di proposte che da tempo la UIL indicava come necessarie e che riguarderanno tante donne proprio 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.

Un'altra misura introdotta è 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, ai disoccupati, a chi svolge lavoro di cura e a chi ha una disabilità grave.

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 nella natura del nostro sindacato riformatore quello di guardare alla previdenza con lungimiranza e sostenere 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.

La Uil è ben consapevole che il primo passo da compiere per un futuro previdenziale sereno delle lavoratrici passa dal superare le attuali dinamiche retributive che vedono le donne ancora fortemente penalizzate; infatti il gender pay gap fra i sessi risulta

essere importante. Le lavoratrici sono fortemente penalizzate da meccanismi impropri che riguardano la segregazione lavorativa sia verticalmente sia orizzontalmente con settori produttivi a maggiore presenza femminile, ma che scontano basse retribuzioni e bassi incrementi contrattuali.

Premesso che a livello normativo i contratti non prevedono una differenza salariale nei generi, va notato che esistono meccanismi basati sulla presenza, determinanti sia per la retribuzione che per la carriera, così come meccanismi di accesso alla pensione basati sull'anzianità contributiva che continuano implicitamente a penalizzare le lavoratrici che dedicandosi maggiormente degli uomini al lavoro di cura scontano percorsi lavorativi più discontinui.

Questo concorrerebbe al riequilibrio tra i salari di donne e uomini in coerenza con quanto ribadito dalla CES, anche recentemente con il documento elaborato in occasione della giornata internazionale della donna, che ha calcolato che l'applicazione concreta del principio di parità sarebbe il più grande stimolo economico per l'Europa e potrebbe sollevare milioni di donne dalla povertà.

La Uil ritiene che si debba procedere in modo più globale e lungimirante sull'intero welfare che accompagna la vita dei cittadini.

Da un punto di vista contrattuale sono necessarie misure per la conciliazione tra i tempi di vita ed i tempi di lavoro con una diversa organizzazione degli orari anche al fine di favorire una maggiore condivisione tra donne e uomini del lavoro di cura.

In particolare bisogna fortemente sostenere la maternità, non solo per motivi costituzionali e di equità sociale, ma anche per motivi demografici che vedono il nostro Paese tra i più vecchi al mondo con il rischio di un rovesciamento della piramide che sostiene il nostro sistema previdenziale e che corre il pericolo di avere più pensionati che lavoratori attivi.

Si devono individuare misure, anche tramite l'utilizzo di fondi bilaterali, per percorsi di formazione a distanza che offrano alle donne in maternità la possibilità di continuo aggiornamento e qualificazione.

Queste misure diventeranno più agevoli da raggiungere mano a mano che aumenterà il grado di sindacalizzazione delle donne. Come sostiene il segretario confederale della CES Montserrat, il divario salariale e quindi quello poi pensionistico tra gli iscritti al sindacato è meno della metà del divario salariale tra i lavoratori non sindacalizzati, particolarmente nei paesi in cui la contrattazione collettiva non è diffusa. Comunque, chi è iscritto e milita attivamente nel sindacato ha, evidentemente, una coscienza sociale più matura e partecipa maggiormente allo sviluppo del proprio paese e della propria vita personale.

Veniamo ora agli interventi ed alle misure che riguardano l'ambito previdenziale e finalizzati ad eliminare situazioni che concorrono a determinare il differenziale pensionistico tra donne e uomini.

Innanzitutto la UIL ritiene che debba essere preservata la funzione delle pensioni ai superstiti, comunemente note come 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.

La UIL si è impegnata a sostenere le ragioni di questo istituto e, grazie al nostro impegno ed a quello delle altre organizzazioni sindacali, siamo riusciti a convincere governo e parlamento della sua intangibilità.

Per quanto riguarda l'Opzione Donna, la UIL sostiene, pur consapevole della forte riduzione dell'assegno pensionistico, che tutti i provvedimenti su base volontaria, rispondano ad esigenze di flessibilità del sistema.

È questo il caso di opzione donna che al di là di ogni previsione è stata utilizzata da oltre 25000 donne.

Come già detto, nel verbale siglato il 28 settembre, il Governo si è impegnato a studiare con il sindacato nuovi interventi e misure che possano contrastare gli effetti negativi di carriere fortemente discontinue sul futuro previdenziale ed a valorizzare e tutelare il lavoro di cura a fini previdenziali.

Vogliamo richiamare l'attenzione sui seguenti temi:

- Il lavoro di cura non retribuito va valorizzato attraverso l'applicazione allo stesso di forme di contribuzione figurativa o attraverso crediti pensionistici.
- La contribuzione per le Colf (attività tipicamente femminile) va rivista prevedendo versamenti in linea con l'intera attività lavorativa prestata.
- Occorre eliminare l'importo soglia per l'accesso alla pensione anticipata. Questo per evitare pensionamenti tardivi (oltre i 70 anni) che sono tipicamente il risultato di una carriera discontinua.
- Nell'ambito dell'introduzione della pensione di garanzia, particolare attenzione va riservata alle donne al fine di evitare che la carriera discontinua produca un assegno previdenziale di importo basso e tale da non poter garantire una vecchiaia serena.
- Per quanto riguarda la trasformazione in rendita mensile del montante accumulato dalle lavoratrici nella previdenza complementare, si continuano ad utilizzare coefficienti diversi tra uomini e donne. Questo implicitamente fa sì che le lavoratrici percepiscano a parità di montante e di età di pensionamento rendite più basse rispetto agli uomini. Crediamo si possa valutare l'opportunità di utilizzare per la trasformazione in rendita coefficienti unisex con forme di solidarietà tra uomini e donne.
- L'unificazione del criterio fra donne e uomini vale anche per la previdenza complementare nella quale le donne accedono in misura sostanzialmente più bassa rispetto ai colleghi uomini.

Per questo, La UIL ha recentemente proposto attraverso un nuovo semestre di silenzio assenso in cui le lavoratrici e i lavoratori siano nuovamente chiamati ad una scelta se aderire ai Fondi Pensione. In questo ambito organizzeremo una specifica campagna di informazione rivolta alle lavoratrici.

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.

Il Coordinamento Pari Opportunità della UIL con la Confederazione tutta continuerà a seguire e monitorare attivamente e con la massima attenzione lo sviluppo delle dinamiche retributive e pensionistiche.

La nostra organizzazione non ragiona con gli slogan ma quando diciamo che in difesa di un iscritto Uil c'è tutta la Uil intendiamo davvero metterlo in pratica. E su donne e previdenza, la difesa sarà a catenaccio!

Lo stesso vale per uguaglianza lavoro e diritti in particolare delle donne.