

## Pensioni: gli effetti di genere della Riforma Fornero e la posizione della Cgil

**Rita Cavaterra**

*La Riforma Fornero sulle pensioni 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. L'articolo parte da questo giudizio durissimo della Cgil sulla manovra e continua esaminando punto per punto tutte le norme che hanno avuto particolari ricadute negative sui diritti pensionistici*

*delle donne. L'autrice mette in luce il particolare accanimento della manovra nei confronti delle donne. Accanimento che è stato perseguito anche dalle interpretazioni restrittive date dall'Inps. L'articolo si conclude con una serie di proposte di modifica della Legge Fornero, modifiche necessarie per recuperare gradualità, flessibilità, equità e solidarietà.*

RPS

### 1. Premessa

La Riforma Fornero sulle pensioni ha inferto un colpo durissimo al nostro sistema previdenziale, ha cancellato i diritti delle persone, creato un clima di sfiducia e di incertezza sul futuro, rotto il patto sociale che era stato sottoscritto tra i lavoratori e lo Stato. La manovra, fatta solo per fare cassa e ripianare il debito pubblico, ha penalizzato tutti: giovani, donne, lavoratrici e lavoratori, pensionate e pensionati, anche se 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.

L'unico elemento di equità rintracciabile nella manovra è quello relativo all'estensione, a decorrere dal 1° gennaio 2012, del sistema di calcolo contributivo in pro quota anche a coloro che stavano completamente nel sistema retributivo. Per quanto riguarda questa norma è bene ricordare che la Cgil sosteneva l'applicazione del calcolo in pro quota per tutti fin dal 1995 e che ripropose la questione, purtroppo, senza essere ascoltata, anche nel 1997.

## 2. *Pensione di vecchiaia e pensione anticipata*

Per le lavoratrici che maturano i requisiti per il diritto a pensione, a decorrere dal 1° gennaio 2012, le prestazioni pensionistiche conseguibili sono la pensione di vecchiaia e la 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 e 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 ( $2.013 = 442,30 \times 1,5 = 663,45$  euro). È da rilevare che questa norma peggiora la precedente normativa prevista per coloro che rientrano 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) e penalizza 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 poi di più) 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.

Gli incrementi dell'età legati alla speranza di vita mantengono la cadenza triennale fino al 2019. Dal 2019 in poi diventano biennali, così come diventano biennali anche le revisioni dei coefficienti di trasformazione del montante contributivo rivalutato.

Con decreto del Ministero del Lavoro del 15 maggio 2012, i coefficienti di trasformazione sono stati revisionati e sono stati calcolati anche per le età successive a 65 anni. È da notare che saranno costruiti anche i coefficienti per le età superiori a 70 anni, ma ciò verrà fatto secondo le vecchie regole. Ciò significa che il coefficiente relativo a 71 anni verrà costruito solo quando gli aumenti dovuti alla speranza di vita risulteranno superiori a una unità. L'Inps ha precisato che l'aumento dell'età legato alla speranza di vita si applica anche ai 70 anni.

A decorrere dal 1° gennaio 2012, il diritto alla pensione anticipata si consegue per le donne soltanto con 41 anni e 1 mese di contribuzione. Nel 2013 il requisito è pari a 41 anni e 5 mesi (1 mese di aumento previsto dalla manovra e 3 mesi di aspettativa di vita.) Nel 2014 saranno necessari 41 anni e 6 mesi (ulteriore aumento di un mese previsto dalla legge 214/2011). Nel 2016 scatteranno altri 4 mesi di aspet-

tativa di vita e si continuerà così. È evidente che il «perverso» automatismo dell'aumento legato alla speranza di vita spingerà sempre più avanti sia l'età di pensionamento per la vecchiaia sia i requisiti contributivi per maturare il diritto alla pensione anticipata.

È da rilevare, inoltre che per la pensione anticipata è stata prevista una riduzione percentuale sulla quota di pensione retributiva, relativa all'anzianità contributiva maturata fino al 31 dicembre 2011, qualora il pensionamento avvenga prima del compimento dell'età di 62 anni. Tale riduzione è pari all'1% per i primi due anni mancanti al raggiungimento dei 62 anni ed elevata al 2% per gli ulteriori anni mancanti alla suddetta età calcolati alla data del pensionamento.

La legge 14/2012 ha disposto che la riduzione non sarà applicata a coloro che maturano il requisito contributivo entro il 31 dicembre 2017 qualora la contribuzione derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, includendo i periodi di astensione obbligatoria per maternità, servizio militare, infortunio, malattia e di cassa integrazione guadagni ordinaria (escludendo, quindi, i periodi di maternità facoltativa, i congedi per assistenza ai disabili, la cassa integrazione straordinaria, la mobilità, la disoccupazione, la prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore, i versamenti volontari, il riscatto laurea, ecc.). Siamo nuovamente di fronte a una norma che nulla ha a che vedere con i principi dell'equità e della solidarietà.

Ferma restando la possibilità di avvalersi della pensione anticipata sopra descritta, per coloro che hanno cominciato a versare la contribuzione successivamente al 1° gennaio 1996, la legge 214/2011 ha previsto la possibilità di un altro pensionamento anticipato a 63 anni con almeno 20 anni di contribuzione effettiva e con una soglia minima di pensione da raggiungere pari a 2,8 volte l'assegno sociale ( $2.013 = 442,30 \times 2,8\% = 1.238,44$  euro mensili, indicizzati annualmente in base alla variazione media quinquennale del Pil nominale). Chi potrà raggiungere tale soglia? Sicuramente non le donne, vista la frammentazione della loro vita lavorativa, né i giovani che ormai per tantissimi anni svolgono lavori precari e con bassa retribuzione. La soglia minima di accesso (63 anni) è soggetta all'incremento dell'età dovuto alla speranza di vita.

### *3. Età pensionabile delle donne*

L'accanimento nei confronti delle donne è partito con la sentenza della Corte di giustizia europea del 13 novembre 2008 che ha condan-

RPS

Rita Cavalleria

nato 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 e 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 controriforma Maroni (legge 243/2004) 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 a 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 e 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 122/2010 a preve-

dere 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 repentinamente a 65 anni. È stata sempre la legge 122/2010 a prevedere le finestre mobili o a scorrimento: un anno per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, 18 mesi per le lavoratrici e 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, la 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 111/2011 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 111/2011 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 definita dalla Lega come «norma anti-badanti» prevede la riduzione dell'aliquota percentuale della pensione ai superstiti del 10% in ragione di ogni anno di matrimonio mancante rispetto al numero di

RPS

Rita Cavalleria

10, quando si verificano le seguenti condizioni: a) matrimonio contratto dopo il 70° anno di età, b) differenza di età fra i coniugi superiore a venti anni.

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

Al di là di quello che ha sostenuto la Lega, è del tutto evidente che la norma si applica a tutti ed è anche giusto che sia così, visto che non possono né debbono esserci norme di carattere discriminatorio. Sta di fatto, però, che si tratta di una norma che è stata originata dall'odio per gli immigrati e che mette in discussione dei principi fondamentali della nostra Costituzione. Non è un caso, infatti, che la Corte costituzionale abbia in passato, con più pronunciamenti, dichiarato incostituzionali tutte le norme che limitavano il diritto alla pensione ai superstiti. La Cgil ritiene che la norma contenuta nella legge 111/2011 presenti evidenti questioni di legittimità costituzionale.

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 148/2011, 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 delle età pensionabile delle donne. 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 di figli e 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 alla Riforma 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 e ridurre il debito pubblico. Una «riforma» che ancora una volta lede profondamente i diritti dei giovani, delle donne, dei lavoratori e dei pensionati.

Il ministro Fornero si è molto vantato del fatto che finalmente è stata ripristinata la flessibilità dell'età pensionabile e che, quindi, sarà una scelta delle lavoratrici e dei lavoratori quella di anticipare o di posticipare il ritiro dal mercato del lavoro, affermando addirittura che ci sono degli incentivi per chi decide di rimanere al lavoro. La Cgil ha un altro concetto di flessibilità e un altro concetto di incentivo. A nostro avviso, infatti, 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 (a meno di non andarci con la pensione anticipata e con pesanti disincentivi), 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. Ma di quale flessibilità stiamo parlando? Le norme introdotte sono di una rigidità assoluta.

Per quanto riguarda poi il famoso incentivo, si tratta semplicemente del fatto che sono stati finalmente calcolati i coefficienti relativi agli anni successivi al 65° fino al 70° anno di età e poi si procederà oltre. Si fa passare per incentivo il concetto che è alla base del sistema contributivo: maggiore è l'età al momento del pensionamento, maggiori sono i coefficienti di trasformazione del montante. Peccato che con la revisione automatica i coefficienti calino sempre di più. Il Nucleo di valutazione della spesa previdenziale, tenendo conto di questa situazione, ha affermato che è più conveniente andare in pensione prima di una nuova revisione proprio per evitare di incappare nei nuovi coefficienti. Il Dipartimento della Funzione pubblica, con la circolare n. 2 dell'8 marzo 2012, ha precisato poi che nel settore del lavoro pubblico, il principio di flessibilità e di incentivazione per la permanenza in servizio sino a 70 anni non opera. A parere del Dipartimento la nuova disciplina ha modificato i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico ma non ha, invece, modificato il regime dei limiti di età per la permanenza in servizio. Pertanto, per i dipendenti statali e per i dipendenti degli enti pubblici restano in vigore, rispettivamente le norme (art. 4 del d.p.r. 1092/73 e art. 12 della l. 70/1975) che fissano il limite di età ordinamentale a 65 anni (limite esteso per analogia an-

RPS

Rita Cavalleria

che agli altri dipendenti pubblici). Raggiunto tale limite di età il rapporto di lavoro può proseguire solo per raggiungere il requisito minimo per il diritto alla pensione.

Vediamo ora quali sono le varie età pensionabili previste a decorrere dal 1° gennaio 2012:

Tabella 1 – Prospetto età pensionabile

Anno	Lavoratrici dipendenti del settore privato	Lavoratrici* dipendenti del settore pubblico	Lavoratrici autonome e parasubordinate
2011	61 anni **	62 anni**	61 anni e 6 mesi**
2012	62 anni	66 anni	63 anni e 6 mesi
2013***	62 anni e 3 mesi	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi
2014	63 anni e 9 mesi	66 anni e 3 mesi	64 anni e 9 mesi
2015	63 anni e 9 mesi	66 anni e 3 mesi	66 anni e 1 mese
2016***	65 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese
2017	65 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese
2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
2019***	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi
2020	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi
2021***	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi

\* La stessa tabella dal 2012 vale per i lavoratori del settore pubblico e del settore privato, per gli autonomi e per i parasubordinati.

\*\* Compresa la finestra mobile.

\*\*\* Anni in cui sono previsti aumenti dell'età pensionabile a causa degli incrementi dovuti alla speranza di vita (2013 tre mesi, 2016 quattro mesi, 2019 quattro mesi. Dal 2019 gli incrementi diventano biennali. Nel 2021 l'incremento sarà di tre mesi).

Fonte: Relazione tecnica Ragioneria generale dello Stato, Anno 2011<sup>1</sup>.

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 a 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 vigente 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 dalle nuove norme

<sup>1</sup> La relazione si può leggere integralmente sul sito della Camera all'indirizzo internet: [http://leg16.camera.it/camera/browse/995?sezione=documenti&tipoDoc=lavori\\_testo\\_pdl&idLegislatura=16&codice=16PDL0055610&back\\_to=http://leg16.camera.it/126?tab=2-e-leg=16-e-idDocumento=4829&sede=&tipo=#RT](http://leg16.camera.it/camera/browse/995?sezione=documenti&tipoDoc=lavori_testo_pdl&idLegislatura=16&codice=16PDL0055610&back_to=http://leg16.camera.it/126?tab=2-e-leg=16-e-idDocumento=4829&sede=&tipo=#RT).

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 potrà andare in pensione dal 1° gennaio 2013, mentre quella nata a gennaio 1952 andrà in pensione solo dal 1° novembre 2015 (il pensionamento viene ritardato di 2 anni e 10 mesi).

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, dalla Cgil 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 potrà andare in pensione dal 1° luglio 2013; mentre quella nata nel gennaio 1952 potrà andare in pensione solo dal 1° settembre 2018 (il pensionamento viene posticipato di 5 anni e 2 mesi).

Per quanto riguarda le donne dipendenti del pubblico impiego la Riforma 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 di età. Dal 2013 sono 66 anni e tre mesi.

Il «bizantinismo» delle finestre non è stato eliminato e a dire il vero non è stato concesso alcun favore, visto che le finestre sono state incorporate nelle varie età pensionabili. Solo i lavoratori autonomi han-

RPS

Rita Cavalleria

RPS

PENSIONI: GLI EFFETTI DI GENERE DELLA RIFORMA FORNERO E LA POSIZIONE DELLA CGIL

no avuto un beneficio di 6 mesi di anticipo. Ma anche questa è una delle tante disparità di trattamento introdotte dalle nuove norme.

Alla Riforma Fornero si è poi aggiunta la circolare Inps n. 35 del 2012, che ha dato interpretazioni restrittive e aberranti, con un particolare accanimento proprio nei confronti delle donne. È 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. È da tempo ormai (da quando era ministro del lavoro Maroni) che l'istituto è in sostanza commissariato dai ministeri vigilanti (ora soprattutto il Ministero dell'Economia, con la Ragioneria generale dello Stato) con grave danno per tutti i cittadini, i lavoratori e 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: a) eccezione prevista per il diritto alla pensione di vecchiaia per le donne del 1952, b) opzione per la pensione di anzianità con il sistema contributivo, c) applicazione degli aumenti relativi alla speranza di vita e degli aumenti previsti per l'età pensionabile alle lavoratrici salvaguardate. Inizialmente l'Inps aveva dato un'interpretazione restrittiva anche sulle famose «quindicenni». Si tratta di quelle lavoratrici che avevano maturato 15 anni di contributi entro il 1992 o che, entro la medesima data, avevano ottenuto l'autorizzazione ai versamenti volontari. Tali lavoratrici hanno sempre conservato il diritto alla pensione di vecchiaia con 15 anni di contributi, ma secondo l'Inps dopo la legge 214/2011 le precedenti deroghe non erano più valide e di conseguenza le lavoratrici avrebbero dovuto raggiungere i 20 anni di contribuzione. La Cgil ha sempre sostenuto che tale interpretazione era arbitraria e non era supportata da alcun elemento giuridico. Un'interpretazione che mirava soltanto a penalizzare le donne che avevano versato (molte anche con la contribuzione volontaria) almeno 15 anni di contributi e a far diventare silenti le loro posizioni. I ripetuti interventi della Cgil sulla questione hanno portato il Ministero del Lavoro a rivedere la questione. I 15 anni di contributi rimangono validi per il diritto a pensione, ma le donne devono maturare la nuova età pensionabile. Rispetto a ciò ben poco si può fare, visto che la deroga si riferisce solo al requisito contributivo e non all'età pensionabile.

- a) *Eccezione prevista per le donne nate nel 1952.* Come detto in precedenza, per le donne nate nel 1952 la legge 214/2011 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. È del tutto evidente che non possiamo condividere una simile interpretazione che ci pare costituisca un vero e proprio accanimento contro i soggetti più deboli.
- b) *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 40-50%). Su precisa indicazione dei ministeri vigilanti l'opzione è ora possibile solo se la lavoratrice raggiunge 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 relativa finestra per la decorrenza della pensione stessa. Questa interpretazione appare veramente assurda e costituisce un vero accanimento nei confronti delle lavoratrici.
- c) *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.

*Tabella 2 – Prospetto riassuntivo aumento età pensionabile e decorrenza della pensione per le lavoratrici dipendenti e per le lavoratrici autonome*

<i>Anno</i>	<i>Aumento età pensionabile donne (aspettativa di vita e meccanismo di innalzamento previsto nella manovra)</i>	<i>Decorrenza per le lavoratrici dipendenti</i>	<i>Decorrenza per le lavoratrici autonome e parasubordinate</i>
2013	60 e 3 mesi	61 e 3 mesi	61 e 9 mesi
2014	60 e 4 mesi	61 e 4 mesi	61 e 10 mesi
2015	60 e 6 mesi	61 e 6 mesi	62
2016	61 e 1 mese	62 e 1 mese	62 e 7 mesi
2017	61 e 5 mesi	62 e 5 mesi	62 e 11 mesi
2018	61 e 10 mesi	62 e 10 mesi	63 e 4 mesi
2019	62 e 8 mesi	63 e 8 mesi	64 e 2 mesi

Nota: Tale tabella rimane valida per le lavoratrici «derogate» dall'applicazione dei nuovi requisiti per il diritto a pensione previsti dalla legge 214/2011.

Fonte: elaborazione Cgil.

Solo recentemente e solo per le lavoratrici in mobilità alla data del 31 dicembre 2011 l'Inps ha precisato che tali aumenti non saranno presi in considerazione o meglio che saranno coperti con un provvedimento di mobilità aggiuntivo: gli aumenti in questione avrebbero potuto, infatti, escludere molte lavoratrici dalla salvaguardia, visto che avrebbero maturato il diritto a pensione dopo la fine della mobilità. L'Inps ha ribadito, però, che gli aumenti in questione si applicano a tutti coloro che sono andati in mobilità nel 2012 e negli anni successivi. 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, senza vincoli numerici e senza vincoli di risorse economiche.

#### *4. Pensionate*

Con il decreto «Salva Italia» è stato previsto per gli anni 2012 e 2013 il blocco della rivalutazione delle pensioni di importo complessivo fino a tre volte il trattamento minimo. È da rilevare che l'importo da prendere a riferimento per applicare il blocco della rivalutazione è quello lordo e che, in caso di titolarità di più pensioni, gli importi delle singole pensioni si sommano e possono quindi determinare il superamento della soglia di 1.405,05 euro prevista per il diritto alla rivalutazione. Si tratta di una perdita pesantissima che durerà per tutto il pe-

riodo di percezione della pensione. La norma è profondamente iniqua. È evidente che così si colpiscono i redditi dei pensionati che da anni vedono ridotto il potere di acquisto delle loro pensioni. Per questo la Cgil e lo Spi hanno sempre sostenuto la necessità di non bloccare le indicizzazioni, anzi il meccanismo di rivalutazione delle pensioni deve essere rivisto proprio per garantire il mantenimento del potere di acquisto delle pensioni stesse.

Il 2 agosto 2013 l'Istat e l'Inps<sup>2</sup> hanno pubblicato un'analisi di genere dei trattamenti pensionistici e dei loro beneficiari relativa all'anno 2011. L'analisi mette in luce una serie di dati che confermano quanto già sapevamo sulle pensioni delle donne. Nel 2011 dei 23.686.348 trattamenti pensionistici esistenti il 56,4% è stato erogato a donne, il 43,6% a uomini. Le donne, pur rappresentando il 52,9% dei pensionati e più della metà delle pensioni, percepiscono solo il 43,9% dei 266 miliardi di euro erogati. L'importo medio annuo delle prestazioni erogate a uomini ammonta a 14.460 euro contro gli 8.732 erogati a donne. Poiché le donne in genere percepiscono più prestazioni il divario di genere si riduce se si considera il reddito pensionistico complessivo: uomini 19.022, donne 13.228. Oltre il 53,4% delle donne percepisce meno di mille euro al mese.

### 5. Conclusioni e proposte

Dalle cose fin qui dette è evidente che la Riforma Fornero deve essere modificata reintroducendo nel nostro sistema previdenziale degli elementi di solidarietà. È necessario prima di tutto risolvere in maniera definitiva la questione dei lavoratori salvaguardati, ripristinando la certezza del loro diritto a pensione. La Cgil ha sempre detto sostenuto che il diritto a pensione è un diritto soggettivo perfetto e che la pensione non può essere una lotteria. È necessario, poi, che si apra un tavolo di confronto sulle pensioni, con una discussione chiara e trasparente, e con la consapevolezza che le modifiche necessarie per rendere la manovra socialmente sostenibile non possono essere fatte a costo zero. Bisogna quindi riflettere a fondo sulla complessità del sistema e trovare le adeguate soluzioni per:

<sup>2</sup> Inps e Istat, 2013, *Trattamenti pensionistici e beneficiari: un'analisi di genere. Anno 2011*, 2 agosto, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.istat.it/it/archivio/97147>.

RPS

PENSIONI: GLI EFFETTI DI GENERE DELLA RIFORMA FORNERO E LA POSIZIONE DELLA CGIL

- ripristinare la flessibilità dell'età pensionabile, eliminando anche l'aumento automatico legato alla speranza di vita. Devono essere le lavoratrici e i lavoratori a scegliere quando andare in pensione, senza ulteriori penalizzazioni rispetto a quelle già insite nel sistema di calcolo contributivo;
- eliminare le penalizzazioni oggi esistenti per i lavoratori precoci che chiedono la pensione anticipata prima del compimento del 62esimo anno di età. Le penalizzazioni sono profondamente ingiuste perché colpiscono lavoratrici e lavoratori che hanno cominciato a lavorare giovanissimi, che appartengono in larghissima parte alle categorie che svolgono i lavori più faticosi e che ricevono le retribuzioni più basse. Si penalizzano le donne per il mancato riconoscimento dei periodi relativi all'astensione facoltativa per maternità o per i permessi o congedi per handicap, così come si penalizzano tutti i soggetti che hanno avuto periodi di disoccupazione, di mobilità o di cassa integrazione guadagni straordinaria;
- modificare i coefficienti di trasformazione del montante contributivo sapendo che i «lavori non sono tutti uguali» e che gli attuali coefficienti sono calcolati su un'attesa di vita media mentre studi epidemiologici dimostrano che le attese di vita sono diverse anche a seguito del lavoro che si svolge;
- riconoscere la copertura figurativa per i periodi di cura;
- garantire ai giovani, alle donne, ai lavoratori saltuari, precari, stagionali, parasubordinati il diritto a una pensione adeguata. È necessario che i soggetti indicati recuperino fiducia nel sistema previdenziale pubblico. Oggi purtroppo molti lavoratori giovani pensano che non matureranno mai il diritto a pensione. È necessario, quindi, reintrodurre nel nostro sistema previdenziale delle misure solidaristiche che diano a tutti i lavoratori 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 delle pensioni dignitose, così come prevede l'articolo 38 della nostra Costituzione;
- eliminare il blocco della rivalutazione delle pensioni, che rischia di diventare una misura di carattere strutturale e individuare un nuovo e diverso sistema di rivalutazione delle pensioni che garantisca nel tempo il loro potere di acquisto.