



**Coordinamento-Settore
Università Ricerca Afam
REGIONALE LAZIO**

Roma, 14 gennaio 2010

Riforma delle Pensioni introdotta dal Decreto anti-crisi: per le donne pensionamenti a 65 anni – nel 2010 già in 3.500 lavoreranno 1 anno in più.

La legge n. 102/09 **prevede** che dal 1° gennaio 2010 l'età anagrafica richiesta alle lavoratrici dipendenti della pubblica amministrazione per il pensionamento di vecchiaia passi da 60 a 61 anni.

La nuova legge prevede, inoltre, un **graduale innalzamento** dell'età minima per la pensione di vecchiaia delle donne in servizio presso una delle amministrazioni dello Stato: ogni due anni, a partire sempre dal 1° gennaio 2010, si incrementerà la soglia di un anno, fino a raggiungere l'equiparazione con gli uomini nel 2018. Continuerà a mantenere il requisito dei 60 anni solo il personale femminile delle forze armate: l'aumento di un anno ogni biennio fa "scaloni" di tutto rilievo.

A decorrere dal 1° gennaio 2015, con una sorta di "mini riforma delle pensioni", i requisiti di età anagrafica per l'accesso al sistema pensionistico italiano sono stati quindi adeguati *all'incremento della speranza di vita*, accertato dall'Istituto nazionale di statistica.

Nulla cambia invece per le pensioni di "anzianità" (40 anni di contributi), né per il settore privato.

L'effetto della legge sulla riforma delle pensioni per le donne che del **pubblico impiego**, è che in 3.500 dovranno restare già da quest'anno un anno in più al lavoro.

Riusciranno, tuttavia, ugualmente ad andare in pensione le lavoratrici che entro dicembre dello scorso anno hanno compiuto 60 anni e possiedono 20 anni di contributi. In questo caso si prevede la certificazione del diritto acquisito da parte delle amministrazioni di appartenenza.

L'INPS ha precisato che il personale femminile a tempo indeterminato che entro fine 2010 compie 61 anni di età, matura il diritto alla pensione di vecchiaia dal 1° settembre, a condizione che il requisito minimo contributivo sia comunque raggiunto entro il 31 agosto.

La legge n. 102/09 con l'art. 22-ter recepisce il 'richiamo' fatto all'Italia dalla Corte di Giustizia Europea. Questa legge è stata introdotta a seguito della sentenza della Corte di Giustizia Europea del 13 novembre 2008, che ha condannato i paesi come l'Italia per l'"iniquità" della legge che permette (N.B.: permette, ma non obbliga) alle donne con impiego statale di accedere alla pensione cinque anni prima degli uomini.

Con le nuove norme, tra il 2010 e il 2018 si risparmierebbero presumibilmente 2,5 miliardi di euro, che sarebbero stati raddoppiati se la norma fosse stata estesa anche al settore privato; la legge prevede che tali economie confluiscono nel Fondo strategico per il Paese a sostegno dell'economia reale, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, per interventi dedicati a politiche sociali e familiari con particolare attenzione alla non autosufficienza.

Saremo davvero **molto attenti** a capire come saranno utilizzati.

Sindacalmente riteniamo la norma una conseguenza del cattivo modo di fare politica: il detto "per meglio star, qui giaccio", è compiutamente realizzato.

Infatti, è vero che nell'ultima fase della vita lavorativa si percepiscono le retribuzioni più alte, e che una uscita "anticipata" "impoverisce" le donne; così come è vero che spesso le donne escono anticipatamente per dovere più che per desiderio, se è necessario che si occupino meglio di una famiglia spesso "donna-dipendente" per la cura e l'assistenza.

Ma è anche vero che un'altra possibilità di scelta, ovvero la libertà di poter decidere se anticipare o posticipare la propria uscita dal lavoro in un arco temporale di 5 anni, è stata cancellata a colpi di legge.

La possibilità di godersi i nipotini, o di assistere genitori anziani che gravano sempre più sulle famiglie, è stata procrastinata di 5 anni: ma si sa bene che tra 60 e 65 anni la salute di una donna può essere cosa ben diversa, e può modificarsi al punto da impedirle di vivere entrambe le realtà.

Soprattutto restiamo convinti che la parità debba essere perseguita in ogni momento della vita, a partire dalla pari opportunità di accesso al lavoro, di diritto di carriera e di parità di retribuzione.

Cosa che la norma non fa, nè predispone a fare.

L'Europa non interviene sempre a sanzionare i Paesi membri, però predilige gli interventi inerenti le discriminazioni: il problema è che anche quando i Paesi si adeguano, il risultato spesso è "aggiustato". La UE infatti non fa espressa menzione d'obbligo per l'Italia di elevazione a 65 anni dell'età pensionistica delle donne: anzi, in sostanza la Corte ammette la possibilità che sussistano regimi differenziati (e quindi trattamenti pensionistici differenziati), tant'è che il settore privato ha mantenuto il proprio regime senza innalzamento dell'obbligo.

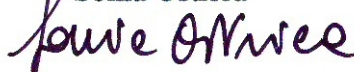
Di conseguenza, la volontà di restringere la fruizione di un diritto già riconosciuto alle donne è frutto di una pura scelta politica nazionale, che invece di operarsi per produrre una legislazione di favore, tesa a recuperare le discriminazioni durate tutto l'arco della vita lavorativa, prende le scorciatoie, e scarica la propria inefficienza sulle spalle delle lavoratrici – in questo caso pubbliche.

Inoltre, la norma è vissuta dalla popolazione come l'ennesimo fattore di discriminazione peggiorativa nei confronti del settore pubblico rispetto a quello privato, sia per la pesante mancanza di condivisione del percorso di recepimento che per l'insoddisfazione rispetto ai cambiamenti derivanti, i cui effetti sono ritenuti insoddisfacenti o insufficienti a compensare l'innovazione.

Anche in questo i nostri politici (quelli nazionali e quelli eletti al Parlamento Europeo) potrebbero operare meglio!

UILPA U. R. AFAM

Sonia Ostrica



Coordinamento Settore Università Ricerca AFAM

Via Aureliana, 63 - 00187 Roma - Tel. 06.4870125 - Fax 06. 87459039 - email uilpaur@tin.it - www.uilpa-ur.org