

PROGETTO PROMOSSO DALLA FILCAMS-CGIL
IN PARTNERSHIP CON COMISSIONS OBRERES DE CATALUNYA

La condizione previdenziale delle donne nel settore del terziario

Roma, 18 novembre 2014

a cura di *Elena Marisol Brandolini*



PROGETTO PROMOSSO DALLA FILCAMS-CGIL
IN PARTNERSHIP CON COMISSIONS OBRERES DE CATALUNYA

La condizione previdenziale delle donne nel settore del terziario

Roma, 18 novembre 2014

a cura di *Elena Marisol Brandolini*

INDICE

PREFAZIONE

Uguaglianza di genere: costruire una proposta innovativa

Cristian Sesena3

LA RICERCA

L'impatto di genere delle riforme previdenziali.....5

ALLEGATO 1

Simulazioni previdenziali di casi di lavoratrici nel settore terziario17

ALLEGATO 2

Italia, dinamiche di settore e contrattuali19

ALLEGATO 3

Spagna/Catalogna, dinamiche di settore e contrattuali21

Uguaglianza di genere: cotruire una proposta innovativa

CRISTIAN SESENA

Segretario nazionale Filcams-Cgil

Con questa ricerca, la Filcams Cgil ha inteso dare continuità a quanto prodotto nel febbraio 2012 con l'accurata indagine sul gap retributivo delle lavoratrici del terziario nell'ambito delle attività dell'Ente bilaterale nazionale. Le riforme pensionistiche hanno progressivamente allungato la permanenza sul luogo di lavoro delle lavoratrici dei nostri settori che già, per la stragrande maggioranza, vivono una condizione di pressoché cronica precarietà retributiva (e contributiva) derivante dall'abuso di part time involontari. A ciò si aggiungono i fisiologici periodi di assenza per maternità che se appunto dovrebbero essere "fisiologici" in realtà, costituiscono ancora, ai fini pensionistici, penalizzazioni vere e proprie.

La riforma "Fornero" si colloca in questo contesto come l'ennesimo vulnus ad un tessuto sociale di welfare previdenziale già fortemente stressato dalla sempre maggior precarietà della vita lavorativa delle donne. Interruzioni, periodi di allontanamento più o meno scelto, pause obbligate per il lavoro di cura che ancora pesa pressoché del tutto sulle loro spalle, hanno reso infatti, assieme agli interventi normativi già citati che si sono stratificati nel tempo, l'accesso alla pensione come una gara ad ostacoli.

La ricerca parte da questa fotografia impietosa, in bianco e nero, per poi colorarsi con l'apporto di alcune nostre delegate appartenenti a diversi settori (terziario avanzato, Dmo, multiservizi, ristorazione collettiva), che hanno portato un contributo di esperienza vera, raccontandosi, conoscendosi e alla fine "riconoscendosi" pur nella estrema diversità dei loro percorsi professionali.

Di particolare attualità infine il raffronto operato con la situazione delle lavoratrici catalane grazie alla collaborazione di Commissions Obreres de Catalunya. La Spagna sta diventando laboratorio di pesanti misure svalutative del lavoro e del welfare: una risposta alla "crisi" in piena linea con le politiche di austerità che l'Unione Europea sta continuando indefessamente a proporre e imporre, nonostante il loro portato di iniquità e i loro risultati a dir poco fallimentari. Uno scenario non propriamente

lontano dal nostro, ma che rischia di diventare oggetto di emulazione a breve anche in Italia. La Filcams Cgil declina nel quotidiano la sua profonda, quasi genetica, sensibilità di genere. Lo fa attraverso lo strumento principe della contrattazione, veicolando nelle sue scelte e anche (fatto non secondario) nella sua politica dei quadri, un messaggio volto a edificare una diffusa e pervasiva cultura della diversità.

In una fase di profonde trasformazioni e tensioni sociali come quella che stiamo attraversando il rischio di dare qualcosa come "scontato" è una insidia da non sottovalutare. Dare per scontato che una donna possa non lavorare, o lavorare di meno, o percepire una pensione più bassa significa portare regressione e limiti nella nostra azione di tutela. Dare per scontato che con il prolungarsi della attività lavorativa i rischi di infortunio e malattia professionale aumentino, trascurando l'attenzione verso la prevenzione la salute e sicurezza significa respirare aria di rassegnazione e resa.

Al contrario noi proveremo a non dare per scontato nulla, a partire dallo sguardo femminile della nostra categoria con cui anche noi uomini intendiamo imparare (qualora ancora non l'avessimo fatto) a guardare la realtà con cui ogni giorno ci confrontiamo. Costruire un orizzonte di proposta politica innovativa e non stereotipata sull'uguaglianza di genere nel nostro paese è tra gli obiettivi che il XIV Congresso ci ha consegnato. Un obiettivo, questo sì, tutt'altro che "scontato".

L'impatto di genere delle riforme previdenziali

1. Gli obiettivi, l'ambito e il metodo della ricerca

La ricerca, commissionata dalla segreteria nazionale della Filcams-Cgil tramite il Comitato Tecnico Scientifico di Ce.Mu., ha per obiettivo quello di evidenziare gli effetti del sistema previdenziale italiano, con particolare riferimento all'ultima riforma approvata nel 2011¹, la cosiddetta "riforma Fornero", sulle lavoratrici del settore terziario.

Si tratta infatti di un settore ad alta femminilizzazione, con basse retribuzioni, scarsa progressione di carriera e ridotta diffusione del secondo livello di contrattazione. Un settore che presenta un'elevata precarizzazione delle condizioni di lavoro e contrattuali, dovuta alla massiccia presenza di contratti a tempo parziale, verticale e orizzontale. S'immaginava, dunque, che tutto ciò producesse una difficoltà nella maturazione dei contributi e, in generale, una debolezza delle carriere contributive e quindi dei futuri livelli pensionistici, resa ancora più acuta dalle condizioni previste con l'ultima riforma previdenziale.

La ricerca propone come ambiti d'indagine quelli della distribuzione commerciale, del lavoro domestico e di assistenza domiciliare e degli appalti di pulizie. In ognuno di essi emergono alcune caratteristiche che consentono di estendere lo stu-

dio ad una casistica più ampia su piano della tipologia del mercato del lavoro. La distribuzione commerciale è caratterizzata da una diffusa presenza di giovani lavoratrici; mentre nel lavoro domestico si trovano donne di età più matura, spesso straniere. Nel settore degli appalti, le donne, mediamente di età più matura, spesso provengono dall'industria manifatturiera, portando con sé percorsi lavorativi e contributivi più articolati.

Per quanto riguarda la metodologia di ricerca, ci si è avvalsi della tecnica del focus group, per evidenziare la condizione lavorativa delle lavoratrici interessate e la loro percezione soggettiva rispetto alle condizioni di lavoro e di vita. Perciò, è stata predisposta una griglia di dati oggettivi, relativi agli andamenti economici e contrattuali dei diversi settori e alle condizioni di carriera e retributive differenziate per sesso.

Inoltre, si sono prodotte delle simulazioni relative ai livelli previdenziali per due tipologie di lavoratrici del settore terziario che consentono di confermare le ipotesi poste alla base dello studio.

Tutto questo appare indispensabile per definire il livello di iniziativa ideale finalizzato a rimuovere le condizioni negative, che non può esaurirsi esclusivamente nel luogo di lavoro, imponendo l'assunzione di una dimensione più generale, di tipo istituzionale (proposte di modifica

¹ Legge 22 dicembre 2011, n. 214, di conversione con modificazioni del dl 6 dicembre 2011, n. 201, recante "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici".

del sistema previdenziale, normativa sul part-time), contrattuale (part-time, orario di lavoro) e territoriale (politiche sociali atte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro).

Il sindacato Comissions Obreres de Catalunya è stato partner nella ricerca e, in analogia con la riunione di delegate Filcams a Roma, ha realizzato, a Barcellona, una riunione di focus group con delegate dei settori oggetto dell'indagine, consentendo perciò un confronto tra le diverse realtà.

2. I differenziali retributivi tra i sessi che producono differenze nelle pensioni

In un regime pensionistico di tipo contributivo, la rendita pensionistica è determinata dal livello dei contributi accumulati. Perciò, le carriere professionali discontinue e più deboli redditualmente corrono il rischio di produrre, in prospettiva, una generazione di pensionati sotto la soglia dell'autosufficienza economica. Una situazione di povertà diffusa più tra le donne che tra gli uomini, dal momento che il reddito da pensione è conseguenza della carriera professionale vissuta nel corso della vita attiva. Le differenze di genere nel livello delle pensioni dipendono, infatti, in primo luogo dalle differenze salariali esistenti tra uomini e donne.

Vi è un'ampia letteratura in materia sulle differenze di retribuzione tra i sessi che, nonostante il principio vigente in Euro-

pa di "pari riconoscimento per lavoro di pari valore", continuano ad essere presenti nei diversi paesi europei. In Italia, la prima indagine approfondita sul tema risale al 2007²: l'Isfol, infatti, calcola una breccia salariale tra i sessi, per l'intera economia, superiore al 23%. Successivamente, è l'Inps, nel suo rapporto annuale, a proporre il tema dei differenziali previdenziali, attraverso la presentazione dei dati riferiti alla distribuzione degli importi annui delle pensioni (55% agli uomini e 45% alle donne) e agli importi medi, sempre superiori per gli uomini nei casi delle pensioni di anzianità, di vecchiaia e d'invalidità e superiori per le donne, invece, nel solo caso della pensione ai superstiti³. L'esistenza di differenze previdenziali di genere anche nel settore della pubblica amministrazione, viene proposta e confermata in una conferenza internazionale del 2009, promossa dall'Inpdap e dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri⁴. Uno studio del 2012, presentato dalla Filcams, mostra la presenza di differenziali retributivi nel settore terziario, con punte superiori al 30%⁵. Analoga situazione si riscontra in Catalogna e in Spagna: le differenze salariali, nel 2011, sono superiori a quelle registrate nell'Unione europea (queste ultime attorno al 16%) e pari a quasi il 20% nel caso della Catalogna e a quasi il 18% in Spagna⁶. Nel caso delle pensioni, la breccia tra i sessi è molto ampia: la pensione media femminile è infatti pari ad appena il 60% della pensione media maschile in

² Isfol, Istituto formazione e lavoro, 2007, *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Roma.

³ Inps, Istituto nazionale di previdenza sociale, 2013, *Rapporto Inps 2012*, Roma.

⁴ Inpdap, Istituto nazionale per i dipendenti dell'amministrazione pubblica - Dipartimento per le Pari opportunità Presidenza Consiglio dei ministri, 2009, *L'impatto di genere dei sistemi previdenziali: un confronto con i paesi del Mediterraneo*, Conferenza internazionale, Roma 16-12-2009, Atti.

⁵ Ebinter, Ente bilaterale nazionale terziario, 2012, Solco s.r.l. (a cura di) *Il gap retributivo e la differenza di genere: analisi comparativa nell'applicazione dei contratti del comparto del commercio e del terziario avanzato*, Romana Editrice s.r.l., Roma.

⁶ Ine, Instituto nacional de estadística, 2013, *Encuesta de estructura salarial 2011*.

Catalogna e al 64% in Spagna ⁷. L'esistenza di differenziali salariali dipende, in generale, dalla segregazione professionale che patisce il lavoro femminile, ostacolato o impedito nella progressione di carriera ("tetto di cristallo"), o negato nel suo valore sociale. Spesso, sono le condizioni imposte dal mercato del lavoro, talvolta anche quelle definite dai contratti, a determinare la breccia salariale: com'è nel caso dei settori oggetto di questa indagine, in cui vasta è la diffusione dei contratti di lavoro a orario ridotto (part-time, stagionalità, contratti a termine, appalti), o laddove si fa dipendere un complemento salariale da parametri legati all'anzianità o alla presenza. La discontinuità di carriera, i "buchi" contributivi e la "minor" presenza sul posto di lavoro e in orario straordinario che penalizzano economicamente il lavoro femminile rispetto a quello maschile, si devono in particolare al fatto che il lavoro di cura familiare, rivolto a figli e ad anziani non autosufficienti, grava ancora in modo assolutamente prevalente sulle spalle delle donne. Ciò che appare dunque evidente a una prima lettura dei dati, e che verrà confermato dai risultati di questa ricerca, è la relazione stretta tra carriera lavorativa e ammontare della rendita pensionistica che, nel penalizzare tutti, ha effetti dirimenti soprattutto sul reddito delle donne anziane. Il tutto aggravato dall'introduzione e continua rivalutazione del fattore relativo alla speranza di vita, per calcolare il valore delle pensioni future.

3. Il lavoro part-time come causa della povertà salariale

Nei settori oggetto di questa indagine, la diffusione dei contratti a tempo parziale

è una delle cause principali della precarizzazione delle condizioni di lavoro e dello scarso ammontare delle retribuzioni. Ciò si scarica in maniera perversa, come già si è accennato, sul futuro livello delle pensioni, perché il montante contributivo, al momento del calcolo della rendita pensionistica, risulta molto ridotto.

Inoltre, una lavoratrice/lavoratore part-time, stante la diffusione di questa modalità contrattuale e l'esiguità del numero di ore lavorate settimanalmente, deve lavorare un numero di anni superiore rispetto a quelli che le/gli vengono riconosciuti contributivamente, per poter accedere agli stessi diritti pensionistici di una lavoratrice/lavoratore con contratto full-time.

In Spagna, fino a poco tempo fa, per determinare i periodi di contribuzione richiesti, la normativa si basava sul principio del computo esclusivo delle ore effettivamente lavorate, determinandone l'equivalenza in giorni teorici di contribuzione; questo metodo di calcolo veniva attenuato con l'applicazione di alcune regole correttive, per facilitare l'accesso alla protezione della sicurezza sociale ai lavoratori con contratto a tempo parziale.

Nel 2013, la Corte di giustizia europea, su istanza di una lavoratrice domestica che, pur avendo lavorato per un numero di anni superiori al minimo di 15, si era vista negare la pensione dall'Inss per non aver totalizzato il minimo contributivo, sentenziò contro l'esistenza di una discriminazione nei confronti dei lavoratori part-time ⁸. Secondo la Corte, infatti, la direttiva sull'eguaglianza di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale ⁹ risultava contraddire la normativa spagnola, secondo cui i lavoratori a tempo parziale, nella stragrande mag-

⁷ Inss, Instituto nacional de la seguridad social, 2013, *Estadísticas series cronológicas de pensiones*.

⁸ Ejc, 2013/C 26/20, (C-385/11), in Ojeu del 26.1.2013.

⁹ Cee, direttiva 79/7/Cee.

gioranza donne, dovevano totalizzare un periodo di contribuzione proporzionalmente superiore a quello dei lavoratori a tempo totale per accedere alla pensione di vecchiaia.

Successivamente a questa sentenza, dunque, il Tribunal Constitucional emetteva sentenza¹⁰, dichiarando incostituzionale la norma della legge generale sulla Sicurezza sociale spagnola colpevole di produrre tale discriminazione; tanto che, oggi, in Spagna, vi è equivalenza nella giornata lavorativa a fini contributivi tra un contratto part-time e un contratto full-time.

Ciò indica una possibile soluzione che potrebbe adattarsi anche ad altre situazioni nazionali, poiché la sentenza del tribunale europeo si riferisce genericamente alla legislazione di uno Stato membro. Questo però vale nel caso del part-time orizzontale.

Quando invece si consideri il part-time ciclico o verticale, il problema che si propone per la lavoratrice/lavoratore è quello del crearsi di “buchi” contributivi, per effetto dello svilupparsi del contratto su un numero di mesi inferiore all'anno e della successiva interruzione del rapporto di lavoro.

Quest'ultima fattispecie è trattata, in Spagna, attraverso l'istituto del “contratto fisso discontinuo”, dove non c'è garanzia della continuità del lavoro, ma della continuità contrattuale, con la previsione di contributi figurativi per i periodi di disoccupazione.

In Italia, invece, la situazione è diversa e non ancora sanata. Proprio sul part-time verticale, la Corte di giustizia europea stabilisce, con una sua sentenza del 2010¹¹, che la normativa italiana sul part-time

verticale ciclico viola il divieto di discriminazione imposto dalla direttiva Ce n. 97/81¹², poiché esclude i periodi non lavorati dal calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione, discriminando i lavoratori a part-time verticale nei confronti dei lavoratori a tempo pieno e nei confronti dei lavoratori con contratto a part-time di tipo orizzontale. La sentenza della Corte di giustizia riguarda la controversia insorta tra alcuni dipendenti della compagnia aerea Alitalia e l'Inps.

Detti dipendenti contestavano all'Inps il criterio basato sul “pro rata temporis” secondo cui solo i periodi effettivamente lavorati sono considerati utili ai fini contributivi. Ma la Corte, pur confermando che la normativa dell'Unione europea riconosce la legittimità del calcolo basato sul “pro rata temporis” nel caso di lavoro a tempo parziale, esclude nella sua sentenza, che la stessa regola possa essere applicata nel caso dei lavoratori con contratto di lavoro part-time verticale annuo, per i quali, invece, l'anzianità contributiva deve prendere in considerazione anche i periodi non lavorati¹³. Come sostiene la Filcams e il patronato Inca Cgil “la trasposizione dei principi ribaditi dalla Corte di giustizia andrebbe sostenuta in tutti quei casi in cui la modalità del contratto di lavoro a part-time verticale si intreccia con le caratteristiche produttive dell'azienda risultando dalle stesse direttamente predeterminata”, come nei casi del settore delle mense e delle pulizie nell'ambito scolastico, del settore del commercio e turismo, laddove, cioè, la prestazione part-time verticale annua non dipende dalla volontà espressa dal lavoratore.

¹⁰ Tribunal Constitucional, sentenza 61/2013, del 14-3-2013, in Boe del 10-4-2013.

¹¹ Corte di giustizia europea sez. seconda, sentenza 10 giugno 2010 - Cause C-395/08 e C-396/08.

¹² La direttiva Ce n. 97/81 è intesa ad attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale del 6 giugno 1997 stipulato tra l'Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (Unice), il Centro europeo dell'impresa pubblica (Ceep) e la Confederazione europea dei sindacati (Ces).

¹³ Cfr. Inca-patronato Cgil - Cgil-Filcams Prot. Inca n. 64, Roma, 17 maggio 2011.

4. Le riforme previdenziali in Italia e in Spagna

Le riforme previdenziali, nei paesi europei, hanno seguito tutte, più o meno, lo stesso canone, prevedendo: l'estensione della vita lavorativa e conseguente allontanamento dell'età di pensione; la scomparsa progressiva del requisito relativo all'anzianità contributiva; il taglio delle prestazioni, con il rafforzamento del vincolo con i contributi versati e l'applicazione della speranza di vita; la riduzione delle pensioni pubbliche a vantaggio dei fondi di previdenza complementare; l'armonizzazione e unificazione dei diversi regimi pensionistici.

In Spagna, la riforma delle pensioni più importante degli ultimi anni è quella del 2011, pattuita dai sindacati confederali e dal governo Zapatero¹⁴. Il sistema previdenziale spagnolo è un sistema a ripartizione, con un massimo di contribuzione pari ad un reddito di circa 3.000 euro mensili. La riforma, il cui periodo di transizione cesserà nel 2027, prevede a regime l'allungamento dell'età legale per la pensione di vecchiaia a 67 anni, rispetto ai precedenti 65, e 37 anni di contributi per conseguire il massimo della pensione; sarà possibile andare in pensione a 65 anni di età con 38,5 anni di anzianità contributiva. Per quanto riguarda la pensione anticipata, ci si potrà ritirare a 63 anni con riduzione dei coefficienti. Il requisito di accesso alla pensione resta di 15 anni, ma il periodo di calcolo delle pensioni passa dai 15 agli ultimi 20 anni.

In Italia, il processo di riforma del sistema previdenziale non è mai cessato, dagli anni novanta ad oggi. Con la principale

riforma del 1995¹⁵ e gli interventi successivi precedenti la riforma Fornero, nel regime a ripartizione si introduceva il sistema di calcolo basato sui contributi, rafforzando la relazione tra pensioni, contributi versati e speranza di vita per i lavoratori che abbiano iniziato a lavorare successivamente al 1 gennaio 1996. Veniva elevata l'età di pensionamento a 65 anni di età (a 60 anni per le donne del settore privato, nel periodo transitorio), ampliato il periodo di calcolo a tutta la vita lavorativa, eliminato l'istituto del pensionamento anticipato e, in prospettiva, quello della pensione di anzianità. Il requisito di accesso al diritto alla pensione era fissato in 5 anni. La riforma Fornero, entrata in vigore al principio del 2012, modifica gravemente il sistema previdenziale, con ripercussioni negative sul futuro dei livelli pensionistici. D'ora in poi, tutte le pensioni saranno determinate secondo il calcolo contributivo, anche quelle che avevano totalizzato più di 18 anni di contributi prima del 1996, secondo il sistema del pro-rata. Si eleva l'età di pensionamento (almeno fino ai 67 anni, nel 2021), con applicazione della speranza di vita a partire dal 2013. Spariscono il sistema di "quote" (età anagrafica più anzianità contributiva) che determinava la pensione di anzianità e il diritto ad andare in pensione con 40 anni di contributi, indipendentemente dall'età anagrafica. S'introduce l'istituto della pensione anticipata che consente di ritirarsi dal lavoro prima del compimento dell'età di vecchiaia, se si ha un'anzianità contributiva superiore ai 40 anni e in relazione con la speranza di vita. La pensione anticipata prima dei

¹⁴ Si tratta della Ley 1-8-2011, n. 27, in Boe n. 184, del 2-8-2011. Nel 2013, il governo popolare di Rajoy impone per legge nuovi elementi di riforma del sistema, riguardanti, tra l'altro, l'istituto della pensione anticipata e la compatibilità tra pensione e lavoro (cfr. Real Decreto-ley 5/2013, del 15-3-2013, in Boe n. 65 del 16-3-2013). Un recente studio ordinato dal governo del Partido Popular prevede che il periodo di computo si estenda a tutta la vita lavorativa e che sia introdotta la speranza di vita nel calcolo delle pensioni: se ciò fosse tradotto in una nuova riforma, si avrebbe un taglio sulle rendite pensionistiche previsto attorno al 30-40%, nel 2019.

¹⁵ Legge 8-8-1995, n. 335, in Gu n. 190, S.O., del 16-8-1995.

62 anni, viene penalizzata. Per accedere al pensionamento, sarà necessario un minimo di 20 anni di contribuzione. Con la riforma Fornero viene eliminata l'integrazione al minimo, che consentiva anche a chi non avesse maturato una rendita sufficiente, il riconoscimento di un incremento atto a garantire una pensione più dignitosa.

5. Le pensioni del futuro: alcune simulazioni

Si sono identificati due casi tipo di lavoratrici del terziario, ipotizzando per esse la condizione migliore di carriera, compatibilmente con l'attività. In primo luogo, prevedendo che ciascuna di esse realizzi il periodo contributivo minimo di accesso alla pensione che, secondo la riforma Fornero è di 20 anni, condizione difficile da realizzare nel futuro del mercato del lavoro. Secondariamente, che le loro carriere contributive siano continue, senza vuoti contributivi, consentendo quindi la realizzazione di una cospicua anzianità contributiva, dipendendo l'ammontare dall'età di entrata nel mercato del lavoro. Le differenze tra le due figure contributive analizzate saranno perciò determinate dal tipo di attività, quindi dalla debolezza salariale della carriera intrapresa, che inciderà direttamente sulla loro condizione di pensionate.

Le tipologie professionali considerate sono: cassiera di grande magazzino del settore cooperativo e lavoratrice di appalto di pulizie in ospedale.

Nelle simulazioni, si è assunto un primo tasso di rivalutazione dei contributi pari all'1,5% in termini reali, secondo quanto proposto dalla Ragioneria generale dello Stato nel suo modello di previsione, ed un altro più contenuto dell'1%; nella formula di calcolo delle pensioni si sono applicati i coefficienti di trasformazione previsti fino al 2060, decrescenti al cre-

scere della speranza di vita; per il calcolo dei contributi si è applicata l'aliquota del 33%; si è ipotizzata una età alla pensione di 69/70 anni, secondo lo scenario demografico dell'Istat, prevedendo tuttavia anche il caso di pensionamento ai 68 anni di età, in un'ipotesi di evoluzione della speranza di vita più limitata; gli scenari sono costruiti a partire dal 2014, anno in cui si ipotizza l'entrata delle lavoratrici nel mercato del lavoro; si considera, infine, che i rinnovi contrattuali non incidano significativamente sul livello della retribuzione lorda di partenza nel corso della vita lavorativa e che le carriere siano sostanzialmente piatte (cfr. la sintesi dei risultati nell'Allegato 1).

Cassiera di grande magazzino del settore cooperativo. La lavoratrice comincia a lavorare nel grande magazzino all'età di 25 anni. Per i primi 20 anni è assunta a part-time, per 20 ore alla settimana, un tempo di lavoro inferiore al minimo contributivo settimanale di 24 ore; quindi la sua anzianità contributiva sarà inferiore a 20 anni e pari a 16,66 anni. Successivamente, per i rimanenti anni fino all'età di pensionamento – 23, 24, o 25, a seconda se sia costretta ad andare in pensione a 68, 69 o 70 anni – lavorando 30 ore alla settimana, riesce a realizzare la settimana contributiva piena: perciò, agli anni effettivamente lavorati corrispondono altrettanti anni di anzianità contributiva. Il suo reddito iniziale nel 2014 è pari a 10.738 euro annui; quello finale al momento del pensionamento è pari a 16.107. Non ci sono scatti di anzianità significativi.

In questo caso, il tasso di sostituzione – il rapporto tra prima rata di pensione e ultima retribuzione – è elevato e sempre superiore al 70% (con differenze a seconda dell'età di pensionamento e del tasso di capitalizzazione contributiva). Nonostante questo, l'ammontare di pensione oscilla attorno a cifre piuttosto contenute tra i

902 e i 1.000 euro (ad un'età anagrafica di 68 anni) e i 1.040 euro e 1.159 euro (ad un'età anagrafica di 70 anni), nonostante una carriera lavorativa effettiva di 43-44-45 anni, cui corrisponde comunque una minore anzianità contributiva.

Lavoratrice di appalto di pulizie in ospedale.

La lavoratrice comincia a lavorare in un ospedale, attraverso un appalto di pulizie, all'età di 30 anni. Per i primi 20 anni è assunta a part-time, come terzo livello, per 30 ore alla settimana; la sua anzianità contributiva è però piena e corrisponde agli anni effettivamente lavorati. Nel 2019, la sua retribuzione lorda aumenta per effetto di un primo scatto di anzianità, pari a 58,18 euro mensili. Successivamente, passa di livello e diventa una lavoratrice full-time. La sua retribuzione lorda aumenta (e quindi anche lo scatto di anzianità, che arriva a 62,59 euro mensili) per i rimanenti anni fino all'età di pensionamento, 18, 19, o 20, a seconda se sia costretta ad andare in pensione a 68, 69 o 70 anni. Il suo reddito iniziale nel 2014 è pari a 13.013 euro annui; quello finale al momento del pensionamento è pari a 18.850, comprensivo degli scatti di anzianità.

In questo caso, il tasso di sostituzione – il rapporto tra prima rata di pensione e ultima retribuzione – è piuttosto elevato, con differenze a seconda dell'età di pensionamento e del tasso di capitalizzazione contributiva, e comunque non inferiore a valori attorno al 64% (con punte superiori all'80%). Nonostante questo, l'ammontare di pensione oscilla attorno a cifre piuttosto contenute tra i 924 e i 1.011 euro (ad un'età anagrafica di 68 anni) e i 1.071 euro e 1.179 euro (ad un'età anagrafica di 70 anni), nonostante una carriera lavorativa effettiva di 38-39-40 anni, cui corrisponde un'analogia anzianità contributiva.

In conclusione. Dai casi appena visti si può ben ricavare l'azione della cosiddetta

riforma Fornero sul sistema previdenziale. Infatti, per quanto inizialmente possa apparire controintuitivo, nei due casi osservati della cassiera e della lavoratrice negli appalti di pulizie, il tasso di sostituzione è molto elevato. Ciò è proprio del sistema di calcolo contributivo che premia le carriere continue, lunghe e piatte. Le pensioni, tuttavia, si aggirano attorno ai 1.000 euro, ossia su valori non alti. Però, in entrambi i casi, la lavoratrice deve lavorare fino a 70 anni per realizzare quello stesso tasso di sostituzione che prima avrebbe ottenuto a 65 anni di età e questo è l'effetto peculiare della riforma Fornero, che obbliga la permanenza nel mercato del lavoro in età che possono essere proibitive, a seconda dell'attività svolta e delle condizioni psico-fisiche della persona. La pensione è scarsa, perché la retribuzione è scarsa: il profilo previdenziale rispecchia infatti la carriera lavorativa. Eppure si sta parlando, in questi due casi, di lavoratrici "forti", perché non ci sono vuoti contributivi nella loro carriera professionale e hanno buone condizioni di salute per permanere in attività fino ad età avanzata. Basterebbe, infatti, introdurre alcuni periodi di buco contributivo (per discontinuità di carriera, nascita figli, perdita di lavoro) e anche la loro situazione, apparentemente privilegiata, peggiorerebbe in maniera significativa.

6. La percezione soggettiva delle lavoratrici del settore

Attraverso la tecnica del focus group si è indagata quindi la percezione soggettiva delle lavoratrici del settore, procedendo ad un confronto tra la situazione italiana e quella catalana/spagnola.

Gli ambiti considerati sono stati quelli della grande distribuzione, del lavoro domestico e degli appalti di pulizie. In Italia, questi settori sono rappresentati nella Cgil in un'unica categoria, la Filcams, Fe-

derazione italiana lavoratori del commercio, turismo, servizi. In Catalogna, invece, si fa riferimento a più categorie sindacali in seno a Cc oOo de Catalunya: la Agrupació del servei d'atenció domiciliaria, la Federació de comerç, hosteleria i turisme e la Federació de serveis privats. Differente è anche la struttura contrattuale esistente in entrambi i paesi, ma ciò non ha impedito comunque la realizzazione di un confronto proficuo da cui sono emerse alcune somiglianze e alcune peculiarità proprie di ciascun sistema. Si sono svolti due incontri, il primo a Roma, presso la sede della Filcams, il 28 maggio scorso e il secondo presso la sede di Cc Oo de Catalunya, a Barcellona, lo scorso 18 di giugno.

Le riunioni sono state istruite, in entrambi i casi, attraverso l'analisi di alcune tavole contenenti dati socio-economici relativi al paese di riferimento, alle dinamiche di settore e contrattuali (cfr. allegato2 e allegato3)¹⁶.

Dalle due riunioni sono emersi alcuni suggerimenti circa il livello di iniziativa sindacale finalizzato a rimuovere le condizioni negative, che non sembra potersi esaurire esclusivamente nel luogo di lavoro, imponendo piuttosto l'assunzione di una dimensione più generale, di tipo istituzionale, contrattuale e territoriale.

6.1 Focus group di Roma

Sulla categoria. Risulta difficile avere dei dati aggiornati riferiti alla categoria, perché spesso definita in aggregati poco identificabili; certamente si tratta di settori in crescita e con una presenza consistente di lavoro sommerso (per esempio nel settore del lavoro domestico). Sono 27 i Ccnl, ma alcuni sono dei veri e propri doppioni; un dato che si presume in aumento, per via del moltiplicarsi delle controparti. La platea dei contratti a 40 ore è di gran lunga inferiore rispetto alla presenza di part-time, l'orario medio è attorno alle 26 ore settimanali. Il personale è maggioritariamente di sesso femminile. Si è avuta molta contrattazione integrativa all'inizio degli anni Novanta; ora, però, dove si faceva contrattazione di secondo livello, nel turismo e nel commercio, stanno disdetta tutti i contratti.

Part-time, orario supplementare, arbitrarietà delle aziende. Nei settori degli appalti di pulizie, il contratto a tempo parziale è dominante. Alle volte non si arriva alle 15 ore alla settimana, quasi impossibile fare un orario di 30-40 ore settimanali. E poi c'è l'orario spezzato, negli appalti, come nella grande distribuzione. Nei grandi magazzini, quando c'è l'ora-

¹⁶ Alla riunione di focus group di Roma hanno partecipato: Elisa Camellini, segretaria nazionale della Filcams, che ha illustrato i dati di categoria e 11 delegate, tra grande distribuzione (Coin-Oviessa, Sma, Ikea, Pam-Panorama), appalti di pulizie (multiservizi) e terziario avanzato (Hewlett Packard), provenienti da Roma, Pisa, Arezzo e Milano: Anna Accocelli, Daniela Amadio, Donatella Bellagamba, Silvana Carroccia, Francesca Ciochetti, Angela Maiocetti, Paola Mugnai, Carla Onelli, Tiziana Scalambra, Angela Tripodi, Nezha Zalarh.

Hanno preso parte alla riunione di focus group di Barcellona: Lidia Sandalinas Félez, responsabile d'Acció de Gènere a l'Empresa a la Secretaria de la Dona de la CONC, che ha illustrato le tavole dei dati e Salvador Lara Navarro, della Executiva del Sector de la Administració Local de Comissions Obreres, che ha illustrato il sistema previdenziale spagnolo; Monica Penas Piñeiro, Secretaria de la Dona de la Federació de Serveis Privats e Aurora Richarte, Responsable de Plans de Igualtat de la Federació de Comerç, Hosteleria i Turisme; 9 delegate in aziende catalane della grande distribuzione (Corte Inglés, Carrefour, H&M, Aki-Bricolage), degli appalti di pulizie, del lavoro familiare e/o servizi di attenzione domiciliaria: Isabel Ortega Arredondo, Fanny Bascones Asensio, María Jesús Sereno Corchero, Montse González Izquierdo, Montse Alonso Martí, Marcelina Yanes Parga, Montse Dominguez Peñaranda, Mercedes Olivares Ruiz, María Torres. Al rapporto di partenariato con la Filcams hanno concorso, per conto di Cc Oo de Catalunya, Alba García Sanchez, Secretaria de la Dona de la Conc e Ester Boixadera, dirigente della Conc.

rio spezzato, i lavoratori full-time fanno l'orario spezzato, costretti ad andarsene in giro per la pausa pranzo se si trovano a lavorare in una grande città, e i lavoratori part-time vengono utilizzati a coprire la pausa pranzo.

Vi è un problema che si riferisce al part-time orizzontale, rappresentato dall'ampia diffusione di questa modalità contrattuale e dal numero ridotto di ore settimanali lavorate, che non consente di raggiungere il minimo contributivo per settimana: questo obbliga i lavoratori e le lavoratrici part-time a lavorare un numero di anni superiore ai lavoratori e le lavoratrici full-time per ottenere gli stessi diritti previdenziali. Inoltre c'è un'ulteriore discriminazione tra le diverse tipologie di contratto part-time: tra part-time orizzontale e part-time verticale annuo, che è prevalentemente utilizzato negli appalti di pulizia e ristorazione collettiva delle scuole.

In tale ambito, il contratto di lavoro si sviluppa su 9-10 mesi stante che i servizi in appalto sono svolti sulla base del calendario scolastico. La Cassazione, con sentenza del 2009¹⁷, ha ritenuto che questo tipo di contratto part-time rientri nell'accettazione volontaria del/la lavoratore/trice, a conferma del principio stabilito dalla normativa italiana in materia di part-time. A seguito di questa sentenza, l'Inps non ha più riconosciuto lo stato di disoccupazione nei periodi di sospensione che, nel caso specifico, coincidono con la chiusura estiva delle scuole. Pertanto, oltre al determinarsi di situazioni reddituali allarmanti per le lavoratrici che abbiano un contratto di questo tipo, la sospensione dell'attività lavorativa, nei periodi suindicati, produce nelle loro carriere periodi di vuoti contributivi nell'annualità, cagionando un ulteriore ritardo nella maturazione del diritto alla pensione. In questo caso, si dovrebbe ragionare, in termini previdenziali, di riconoscimento di con-

tribuzione figurativa e/o di redistribuzione uniforme su tutti i periodi dell'anno dei contributi maturati, basandosi sulla sentenza della Corte di giustizia europea del 2010 sul part-time verticale.

Nei settori oggetto d'indagine, non ci sono grandi differenze tra uomini e donne rispetto all'orario di lavoro. Sicuramente non nel settore degli appalti, dove anche i lavoratori sono tutti part-time e hanno gli stessi carichi di lavoro; magari nel loro caso funziona meno la discriminazione legata all'età, per cui le aziende cercano di liberarsi del personale (femminile) ultracinquantenne, sostituendolo con giovani più facilmente ricattabili. Nel settore della grande distribuzione, invece, dove gli uomini al lavoro sono normalmente una minoranza, questi sono per la gran parte a full-time; per quanto riguarda l'inquadramento, con il prevalere del ruolo multifunzione, c'è una sostanziale eguaglianza tra lavoratrici e lavoratori, ma la carriera è soprattutto maschile.

Se si lavora nel terziario avanzato, invece, in cui la stragrande maggioranza dei lavoratori è di sesso maschile, il part-time è un istituto ostacolato dall'azienda e le donne sbattono contro "il tetto di cristallo" nell'avanzamento di carriera: si ritorna cioè alle condizioni prevalenti nell'insieme dell'economia.

Alla carenza di orario formale subentra l'uso smodato, da parte delle aziende del settore degli appalti, dell'orario supplementare, accettato dalle lavoratrici, perché gli stipendi sono molto bassi. Ma è un orario pagato in modo da non incidere sulla busta paga, né destinato ad incrementare i contributi: bisognerebbe, perciò, stabilire dei meccanismi di consolidamento nel contratto. Nella grande distribuzione, le donne aderiscono al lavoro straordinario non meno degli uomini e spesso anche a quello notturno.

Questo genere di organizzazione del la-

¹⁷ Corte di Cassazione a sezioni unite, sentenza n. 19253, del 4-9-2009.

voro, a partire dagli orari, lascia un grande potere d'arbitrio alle aziende sulla vita delle persone che vi lavorano, decidendo il tempo di lavoro e quello di riposo, a partire dalle ferie.

Impossibilità di pianificare la propria vita e il carico della cura familiare.

In queste condizioni, le lavoratrici dichiarano di sentirsi impossibilitate a programmare la propria vita, obbligate a comportarsi come se non avessero famiglia, si sentono stressate perché sono sempre in affanno. Anche per questo, oltre che per necessità economiche, preferiscono che lo straordinario sia pagato, piuttosto che portato a recupero, perché anche il recupero è imposto dalle aziende. Le lavoratrici rivendicano un lavoro che garantisca loro una retribuzione stabilizzante.

La loro condizione è aggravata dal fatto che il lavoro di cura familiare è ancora quasi tutto sulle loro spalle, per ragioni di ordine culturale soprattutto, e questo le sottopone ad un carico di lavoro doppio. Ma anche per ragioni economiche, perché il lavoro degli uomini è, normalmente, valutato più di quello delle donne e risulta meno costoso che, nel rapporto tra i sessi, sia la donna a rimanere a casa ad occuparsi della famiglia.

Si avverte la necessità, quindi, di politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, che incentivino la redistribuzione della cura familiare tra i sessi.

Pensioni povere da retribuzioni povere.

Le lavoratrici denunciano che le loro sono attività usuranti, anche se non vengono riconosciute come tali. Con l'ultima riforma delle pensioni, con le retribuzioni scarse che si danno in questi settori e la diffusione del part-time che non consente la maturazione dell'intero anno contributivo, si dovrebbe rimanere al lavoro fino a 70 anni, ma questo è praticamente impossibile. Come pure risulta molto penalizzante il requisito di accesso alla pen-

sione di 20 anni, per il lavoro domestico e, generalmente, per il lavoro part-time.

In conclusione. Nel corso della discussione di Roma, il ragionamento attorno al part-time è stato trainante: si è proposto di lavorare sulle sentenze della Corte di giustizia europea richiamate nel corso di questo rapporto, così da recuperare il gap, dal punto di vista contributivo, tra lavoro a tempo pieno e lavoro a tempo parziale e tra gli stessi rapporti di lavoro a tempo parziale diversamente articolati nel tempo.

Inoltre, si è posto l'accento sul lavoro di cura familiare, che richiede l'attivazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, atte a favorirne una concreta redistribuzione tra i sessi.

Per quanto riguarda l'ultima riforma delle pensioni, andrebbe abolito il requisito di accesso dei 20 anni e previsti meccanismi di flessibilità in uscita.

Sul piano contrattuale, bisognerebbe prevedere delle modalità per il consolidamento dell'orario supplementare e di stabilizzazione dei contratti di lavoro. Va ripensata un'idea di flessibilità positiva che risponda alle esigenze di chi lavora. Anche perché, come diceva qualcuna "noi siamo un servizio e non siamo in catena di montaggio".

6.2 Focus group di Barcellona

In generale. Le donne in Spagna lavorano soprattutto nel terziario (con una sostanziale parità di presenza dei due sessi nel settore). Per tipo di contratto, c'è una certa parità tra i sessi nella contrattazione temporanea, come conseguenza della riforma del lavoro del Partido Popular che ha livellato verso il basso le condizioni contrattuali. Tre quarti della contrattazione part-time è femminile. Le differenze salariali di genere sono presenti in tutte le fasce di remunerazione, alta, media

e bassa, in Catalogna e in Spagna; la categoria salariale dove la differenza è minore, è quella media (e quella bassissima). Ci sono i contratti statali e settoriali, o di comunità autonome, o per provincia. Il contratto statale propone le regole generali, il contratto di Autonomia, come quello catalano, indica quali sono le differenze e poi c'è quello d'impresa. E' il contratto d'impresa che fissa il salario, altrimenti lo fanno quelli di comunità e provinciali, che fissano anche l'orario di lavoro.

Part-time, orario supplementare, arbitrarietà delle aziende. In Spagna, l'applicazione della sentenza della Corte di giustizia europea del 2013 ha significato stabilire l'equiparazione, da un punto di vista contributivo, del contratto part-time al contratto full-time.

Per quanto riguarda il part-time verticale, l'esistenza del contratto fisso discontinuo consente il mantenimento della contribuzione figurativa e la continuità del contratto, anche se non del lavoro, con il subentrare dell'indennità di disoccupazione. Il contratto part-time è molto diffuso anche nella grande distribuzione e la maggioranza delle donne ha un orario settimanale inferiore al full-time. In questo settore, la differenza salariale tra i sessi cresce con l'anzianità lavorativa. Sono soprattutto le giovani ad accedere ai contratti a tempo parziale, con un orario sempre più ridotto e concentrato in alcuni giorni della settimana.

Nelle imprese di assistenza domiciliare, il 99% del settore è femminile e il part-time è diffusissimo, con una media di orario settimanale di 25-30 ore e salari sempre più bassi. Le imprese non fanno contratti che coprano la settimana completa di 37 ore e flessibilizzano tutto. Attualmente, si fanno anche contratti di 10 ore settimanali, ripartite quotidianamente, un'ora al mattino e una alla sera.

Nelle imprese di pulizie, ci sono riduzioni di orario e di occupazione, con la ten-

denza a liberarsi delle lavoratrici con più anzianità e a sostituirle con un personale più giovane e quindi più ricattabile.

Con la riforma del contratto a tempo parziale che si è avuta, ora è possibile fare un numero molto alto di ore supplementari: si fanno contratti a part-time, con la gestione unilaterale delle ore supplementari da parte delle imprese per completare le esigenze aziendali e perciò con una precarizzazione e flessibilità ancora più spinte. In Spagna, l'orario supplementare non è obbligatorio, ma deve essere accettato dalla lavoratrice/lavoratore, ha effetto a fini previdenziali e ha la stessa retribuzione dell'orario ordinario. Differentemente da prima, però, non c'è più un limite e si può arrivare fino a fare un numero di ore settimanali pari a un full-time.

La riforma del lavoro permette di fare contratti a tempo parziale con una maggioranza di ore supplementari: l'arbitrarietà dell'impresa è perciò piena.

Impossibilità di pianificare la propria vita e il carico della cura familiare. In queste condizioni, si assiste ad un cambiamento dei carichi di lavoro, per esempio nelle aziende di cura familiare, con un loro aumento che si ripercuote sulla salute fisica delle lavoratrici.

Tanto più che la cura familiare è ancora a carico prevalentemente delle donne. D'altra parte, con la crisi economica, la richiesta di permessi familiari si è ridotta. Le lavoratrici lamentano l'impossibilità di programmare la propria vita familiare e personale.

Pensioni povere da retribuzioni povere. Nei settori dell'assistenza domiciliare e degli appalti di pulizie è molto difficile reggere in servizio fino a 65 anni di età, perché c'è un problema di deterioramento fisico e nessuna possibilità di riconversione professionale.

Vi è una questione relativa alla povertà femminile da cui partire, per cui tutte le

riforme previdenziali hanno effetti negativi ancor più sulle donne.

In conclusione. Nella riunione di Barcellona è emerso come, nei settori oggetto d'indagine, il part-time sia generalizzato e l'arbitrarietà delle imprese grande nelle fissazione delle condizioni di lavoro e dell'orario. Ciò comporta, per le lavoratrici, l'impossibilità di programmazione della propria esistenza. Vi è un problema di eccesso di carichi di lavoro e il lavoro di cura si presenta come una questione che riguarda in modo prevalente le donne. Nella grande distribuzione, ci sono differenze tra donne e uomini nella progressione di carriera.

Per quanto riguarda il sistema previdenziale, l'istituto della pensione anticipata non si può applicare alle donne, perché queste già hanno pensioni di povertà e le riduzioni previste con questa fattispecie sono molto forti (attorno all'8%). Si potrebbe pensare al pensionamento anticipato per le professioni delle donne che sono specialmente usuranti, perché, come affermava qualcuna "a volte, di spalle, non sai chi è l'utente e chi l'assistente". C'è una questione relativa alla povertà femminile da cui partire, per cui tutte le riforme previdenziali finiscono con l'incidere in misura maggiore sulle donne. Sarebbe necessario uno studio sulla riforma del lavoro rispetto alle ripercussioni sulle pensioni. Andrebbe introdotta la verifica dell'impatto di genere in tutte le leggi.

7. Conclusioni

Come si è visto, nella sintesi delle due riunioni di focus group di Roma e di Barcellona, i tratti comuni ai settori in entrambi i paesi sono molti e riguardano le caratteristiche degli stessi. Si tratta infatti di settori ad alta femminilizzazione, con basse retribuzioni, scarsa progressione di carriera e ridotta diffusione della contrat-

tazione integrativa. Ove è presente un'elevata precarizzazione delle condizioni di lavoro e contrattuali, dovuta alla massiccia presenza di contratti a tempo parziale, verticale e orizzontale.

Differente è il trattamento del part-time da un punto di vista contributivo che, nel caso italiano, suggerisce l'assunzione di alcune iniziative sul piano legislativo e contrattuale. Come pure differenti sono le condizioni dei sistemi previdenziali e del mercato del lavoro. Tuttavia, la debolezza nella carriera retributiva delle lavoratrici di questi settori è un elemento comune tra i paesi e comuni le conseguenze che perciò si hanno sul loro futuro previdenziale.

Simile è anche la percezione soggettiva che le lavoratrici hanno, in entrambi i paesi, della propria condizione lavorativa ed esistenziale, che può riassumersi in alcune questioni sottolineate con forza nel corso delle due riunioni. In primo luogo, il sentirsi "eterogestite" nelle loro scelte di vita, per via della precarizzazione contrattuale e dell'arbitrarietà esercitata dalle imprese sulle condizioni di lavoro, che impedisce loro di pianificare l'esistenza. In secondo luogo, la consapevolezza di lavorare in un settore che ha le caratteristiche di un servizio, con l'usura che questo comporta e perciò l'impossibilità a rimanere in attività fino all'età richiesta dai sistemi previdenziali. Infine, la denuncia della fissità dei ruoli tra i sessi all'interno della famiglia, per cui il lavoro di cura familiare risulta ancora prevalentemente a carico delle donne, condizione che si è aggravata con la crisi economica.

Da tutto questo, si possono trarre suggerimenti utili sul piano dell'iniziativa sindacale in entrambi i paesi, con l'ambizione di uscire dai confini nazionali e proseguire nello scambio e nel confronto di esperienze.

Simulazioni previdenziali di casi di lavoratrici nel settore terziario

ANALISI PER FIGURE TIPO - CASSIERA COOP - RISULTATI DI SINTESI

QUADRO DELLE IPOTESI

Parametri normativi			Parametri economici		Profilo reddituale	
Anno ed età di iscrizione	2014 - 25 anni		Tasso di rivalutazione dei contributi	1,0-1,5% (reale)	Reddito iniziale nel 2014 (in euro 2014)	10.738
Anno ed età al pensionamento	1° hp	2057 - 68 anni	Inflazione	2,0%	Reddito finale nel 2059 (in euro 2014)	16.107
	2° hp	2058 - 69 anni				
	3° hp	2059 - 70 anni				
Periodo lavoro	1° hp	43 anni				
	2° hp	44 anni				
	3° hp	45 anni				
Anzianità contributiva	1° hp	39,7 anni				
	2° hp	40,7 anni				
	3° hp	41,7 anni				
Contributo previdenziale (aliquota di finanziamento e di computo)	33,0%					

RISULTATI: IMPORTO PENSIONE (in euro 2014) E TASSO DI SOSTITUZIONE

	Pensione		Tasso di sostituzione ¹
	annua	mensile	
Età al pensionamento ²	<i>Tasso rivalutazione contributi: 1,5% reale</i>		
68 anni	12.997	1.000	80,7
69 anni	13.985	1.076	86,8
70 anni	15.065	1.159	93,5
Età al pensionamento ²	<i>Tasso rivalutazione contributi: 1% reale</i>		
68 anni	11.731	902	72,8
69 anni	12.589	968	78,2
70 anni	13.525	1.040	84,0

¹ Rapporto fra prima rata di pensione e ultima retribuzione

² L'età al pensionamento è elevata in base all'evoluzione della speranza di vita media. Sulla base dello scenario demografico "centrale" dell'Istat, che prevede un aumento dell'aspettativa di vita di circa 3-4 anni nei prossimi 40 anni, è stata ipotizzata un'età alla pensione di 69-70anni; le valutazioni sono state effettuate anche ad un'età alla pensione di 68 anni, in base a ipotesi più contenute di evoluzione della speranza di vita

ANALISI PER FIGURE TIPO - PULIZIA OSPEDALE - RISULTATI DI SINTESI

QUADRO DELLE IPOTESI

Parametri normativi e anzianità contributiva		Parametri economici		Profilo reddituale	
Anno ed età di iscrizione	2014 - 30 anni	Tasso di rivalutazione dei contributi	1,0-1,5% reale	Reddito iniziale nel 2014 (in euro 2014)	13.013
Anno ed età al pensionamento	1° hp 2052 - 68 anni 2° hp 2053 - 69 anni 3° hp 2054 - 70 anni	Inflazione	2,0%	Reddito finale nel 2054 (in euro 2014)	18.850
Periodo lavorato e anzianità contributiva	1° hp 2052 - 38 anni 2° hp 2058 - 39 anni 3° hp 2059 - 40 anni				
Contributo previdenziale (aliquota di finanziamento e di computo)	33,0%				

RISULTATI: IMPORTO PENSIONE (in euro 2014) E TASSO DI SOSTITUZIONE

	Pensione		Tasso di sostituzione ¹
	annua	mensile	
Età al pensionamento ²	<i>Tasso rivalutazione contributi: 1,5% reale</i>		
68 anni	13.148	1.011	69,8
69 anni	14.191	1.092	75,3
70 anni	15.332	1.179	81,3
Età al pensionamento ²	<i>Tasso rivalutazione contributi: 1% reale</i>		
68 anni	12.007	924	63,7
69 anni	12.925	994	68,6
70 anni	13.926	1.071	73,9

¹ Rapporto fra prima rata di pensione e ultima retribuzione.

² L'età al pensionamento è elevata in base all'evoluzione della speranza di vita media. Sulla base dello scenario demografico "centrale" dell'Istat, che prevede un aumento dell'aspettativa di vita di circa 3-4 anni nei prossimi 40 anni, è stata ipotizzata un'età alla pensione di 69-70 anni; le valutazioni sono state effettuate anche ad un'età alla pensione di 68 anni, in base a ipotesi più contenute di evoluzione della speranza di vita

Italia, dinamiche di settore e contrattuali

1. DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE INTERA ECONOMIA

Qualifiche	Differenziali Donne/Uomini
Operaio	27,9
Impiegato	18,9
Dirigente direttivo	26,3
Imprenditore libero professionista	21,6
Altro autonomo	31,5
Totale	23,3

Fonte: Isfol, *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, 2007, Roma

2. DIFFERENZIALI PREVIDENZIALI DI GENERE INTERA ECONOMIA (Valori %) Pensionati per sesso e importo pensioni

Sesso	Numero pensionati	Importo annuo
Uomini	46	55
Donne	54	45
Totale	100	100

Fonte: Inps, *Rapporto Inps 2012*, Roma 2013

3. DIFFERENZIALI PREVIDENZIALI DI GENERE INTERA ECONOMIA (Valori assoluti) Importo medio pensioni Inps euro* ** - anno 2012

Sesso	Uomini	Donne
Anzianità	1.610	1.180
Vecchiaia	898	578
Invalità	733	497
Superstiti	387	589

Fonte: Inps, *Rapporto Inps 2012*, Roma 2013

* Escluse pensioni ex-Inpdap e pensioni ex-Enpals.

** Le pensioni di anzianità sono per l'81% maschili; le pensioni di vecchiaia sono per il 63% femminili; le pensioni ai superstiti sono per l'88% femminili

TAVOLA 4 - DATI DI SETTORE

Occupazione totale (settori Filcams)*	6.700.000
Occupazione commercio	3.000.000
Grande distribuzione	400.000
Lavoro domestico-badanti**	713.000/1.134.000
Appalti pulizie-multiservizi	450.000
Numero Ccnl totale	27
Ccnl Grande distribuzione	4
Ccnl Lavoro domestico	Ccnl 1-3-2007
Ccnl Appalti pulizie	3 (di cui pulizie artigiani decaduto)
Contrattazione II° livello	18 Cnl regionali, territoriali, aziendali >15-30 dipendenti

* Fonte: Ricerca IRES 2005

** Stime Bocconi, 2006, in: Sarti R. (a cura di) *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?*, Ediesse, Roma 2010

Fonte: Filcams-Cgil, 2013, *Utilia.Agenda 2014*, S.T.E.S. s.r.l., Potenza

TAVOLA 5 - DATI CONTRATTUALI

Retribuzioni Grande distribuzione (Confcommercio - Confesercenti) (Cooperazione)	1.224,32 (7 liv.)/2.552,28 (Q) 1.219,25 (6 liv.)/2.327,17 (Q)
Retribuzioni lavoro domestico	5,59/h (1,01 contrib.soc./h) 760,80/m-862,24/m *
Retribuzioni Appalti pulizie Orario Grande distribuzione Orario Lavoro domestico	1183,50 (2 liv.) 40 ore (Confcom. - Confeser.)/38 ore (Cooperaz.) 25 ore (minimo Inps)/54 ore (per conviventi)
Orario Appalti pulizie Tipo di lavoro	40 ore (26-27 ore settimanali come media del settore) Supplementare - straordinario - notturno - festivo - nel giorno di riposo settimanale
Piani aziendali di conciliazione/Pp. Oo.	Coop

* Fonte: Sarti R. (a cura di) *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?*, Ediesse, Roma 2010
Fonte: Filcams-Cgil, 2013, *Utilia. Agenda 2014*, S.T.E.S. s.r.l., Potenza

TAVOLA 6 - DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE DI SETTORE (Valori %)

Settore	Retribuzioni	Differenziali donne/uomini
Commercio, pubblici esercizi, alberghi; riparazioni beni consumo e veicoli	Retribuzioni lorde annue - anno 2008	32,7
Commercio, all'ingrosso e al dettaglio	Salario orario lordo - anno 2007	14,8
Alberghi e ristoranti	Salario orario lordo - anno 2007	14,1
Altri servizi sociali e alla persona	Salario orario lordo - anno 2007	13,5

Fonte: Ebinter, 2012, Solco s.r.l. (a cura di) *Il gap retributivo e la differenza di genere: analisi comparativa nell'applicazione dei contratti del comparto del commercio e del terziario avanzato*, Romana Editrice s.r.l., Roma

TAVOLA 7 - DIFFERENZIALE DI GENERE RELATIVO AL NUMERO MEDIO DI SETTIMANE UTILI AI FINI PREVIDENZIALI - ANNO 2008

Commercio, pubblici esercizi, alberghi; riparazioni beni consumo e veicoli	40,2 uomini	32,9 donne	7,3 (differenziale)
---	-------------	------------	---------------------

Fonte: Ebinter, 2012, Solco s.r.l. (a cura di) *Il gap retributivo e la differenza di genere: analisi comparativa nell'applicazione dei contratti del comparto del commercio e del terziario avanzato*, Romana Editrice s.r.l., Roma

Spagna/Catalogna, dinamiche di settore e contrattuali

1/2 - SALARIO MEDIO ANNUO PER PERSONA LAVORATRICE IN EURO

1 - TIPOLOGIA OCCUPAZIONALE

	Donne		Uomini	
	Catalogna	Spagna	Catalogna	Spagna
Totale occupazioni	28.025,61	25.667,89	20.799,94	19.767,59
Tipologia di occupazione alta	37.104,44	35.776,39	28.594,49	28.589,89
Tipologia di occupazione media	23.495,45	21.330,80	17.184,37	15.989,92
Tipologia di occupazione bassa	21.263,23	19.381,96	13.396,56	12.593,95

2 - PER SETTORI

	Catalogna	Spagna	Catalogna	Spagna
Industria	30.544,5	27.484,12	23.338,68	21.067,11
Costruzioni	25.510,7	22.783,96	21.558	21.029,69
Servizi	27.456,16	25.551,54	20.433,91	19.613,49

Fonte: Inebase. Encuesta de Estructura Salarial. 2011

3 - NUMERO DI PENSIONI NEL REGIME GENERALE E PENSIONE MEDIA PER SESSO

	Nro. pensioni donne		Nro. pensioni uomini		Pensione media donne		Pensione media uomini	
	Catalogna	Spagna	Catalogna	Spagna	Catalogna	Spagna	Catalogna	Spagna
Totale pensioni	596.139,08	3.007.915,17	566.842,08	3.245.674,58	760,75	736,85	1.254,97	1.158,62
Pensione invalidità	53.881,58	246.094,25	70.081,67	428.603,67	905,78	838,16	1.137,83	1.006,25
Pensione vecchiaia	251.104,42	1.069.861,75	456.913,42	2.586.768,83	841,72	854,25	1.342,94	1.246,94
Pensione superstiti coniuge	274.827,50	1.565.908,58	22.184,08	107.882,33	680,36	667,56	508,67	525,74
Pensione superstiti figlio/figlia	15.368,25	106.158,92	17.409,58	116.271,08	383,46	381,94	379,60	378,93
Pensione familiare	957,33	19.891,67	253,33	6.148,67	490,55	517,46	512,57	469,19

Fonte: Instituto Nacional de la Seguridad Social. Estadísticas series cronológicas de pensiones. 2013

TAVOLA 4 -GRANDI MAGAZZINI**Contratto collettivo statale dei grandi magazzini (Codice del Contratto n. 99002405011982)**

Retribuzioni secondo tipo di contratto	<p>Salario base di gruppo. Indennità: Personali, di posto di lavoro, per qualità o quantità di lavoro. Indennità personale di anzianità. Indennità personale di livello. Indennità di posto di lavoro. Indennità di qualità. Indennità di scadenza periodica superiore al mese.</p> <p>Il salario base annuo a partire dal 01/01/2013, sarà il seguente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gruppo</th> <th>Salario annuo in euro</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Base</td> <td>13.951,11</td> </tr> <tr> <td>Impiegato qualificato</td> <td>14.369,65</td> </tr> <tr> <td>Coordinatore</td> <td>15.662,91</td> </tr> <tr> <td>Tecnici</td> <td>17.072,58</td> </tr> </tbody> </table>	Gruppo	Salario annuo in euro	Base	13.951,11	Impiegato qualificato	14.369,65	Coordinatore	15.662,91	Tecnici	17.072,58
Gruppo	Salario annuo in euro										
Base	13.951,11										
Impiegato qualificato	14.369,65										
Coordinatore	15.662,91										
Tecnici	17.072,58										
Orario secondo tipo di contratto	<p>Giornata massima. La giornata di lavoro effettivo massima annua a partire dal 01/01/2013 sarà di 1798 ore di lavoro effettivo, distribuendosi la stessa secondo quanto disposto nell'articolo seguente.</p>										

Contratto impresa-Decatlon

Retribuzioni secondo tipo di contratto	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Gruppo 3</td> <td>17.260,57/1438,38</td> </tr> <tr> <td>Gruppo 4</td> <td>14.024,19/1168,68</td> </tr> <tr> <td>Gruppo 5</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Sub-gruppo 1</td> <td>16.822,38 / 1401,86</td> </tr> <tr> <td> Sub-gruppo 2</td> <td>13.668,18 / 1139,02</td> </tr> </tbody> </table>	Gruppo 3	17.260,57/1438,38	Gruppo 4	14.024,19/1168,68	Gruppo 5		Sub-gruppo 1	16.822,38 / 1401,86	Sub-gruppo 2	13.668,18 / 1139,02
Gruppo 3	17.260,57/1438,38										
Gruppo 4	14.024,19/1168,68										
Gruppo 5											
Sub-gruppo 1	16.822,38 / 1401,86										
Sub-gruppo 2	13.668,18 / 1139,02										

TAVOLA 5 -PULIZIA DI EDIFICI E LOCALI**Contratto collettivo statale di settore di pulizia di edifici e locali (codice del contratto n. 99100125012013)**

Retribuzioni secondo tipo di contratto	Competenza contratto provinciale o di comunità autonoma
Orario secondo tipo di contratto	Idem
Tipo di giornata	Idem

TAVOLA 6 -PULIZIA DI EDIFICI E LOCALI

Contratto collettivo di lavoro del settore della pulizia di edifici e locali della Catalogna per gli anni 2010-2013 (codice del contratto n. 7902415)

Retribuzioni secondo tipo di contratto (differenti per province)	Salario base del contratto Indennità del contratto Anzianità Indennità lavoro notturno Retribuzione domeniche o festivi Retribuzione per lavorare il giorno di riposo Indennità per tossicità, pericolosità e per eccezionale fatica Supplementi salariali occasionali a prezzo determinato Casi di miglioramenti salariali nelle prestazioni per Incapacità Transitoria Indennità ospedali Indennità centrali nucleari (Tarragona) Indennità residenza geriatrica Indennità ambulatorio Indennità aeroporto Integrazione lavoro multi-centro
Orario secondo tipo di contratto	Giornata di lavoro La giornata di lavoro nel settore in Catalogna sarà di 40 ore alla settimana, che potrà essere distribuita dalle imprese, tra il personale, tra le 0 e le 24 ore di ciascun giorno, di modo che il lavoratore non faccia più di 9 ore al giorno e che tra la fine della giornata lavorativa e l'inizio della seguente disponga, almeno, di un riposo di 12 ore
Tipo di giornata	Giornata divisa Riduzione della giornata Lavoro notturno

TAVOLA 7 -ASSISTENZA DOMICILIARIA

IV Contratto collettivo delle imprese di assistenza domiciliaria della Catalogna dal 1° gennaio 2010 al 31 di dicembre del 2012 (codice del contratto n. 7901525)

Retribuzioni secondo tipo di contratto	Salario Indennità personale Festività Lavoro notturno
Orario secondo tipo di contratto	Computo annuo della giornata Durante la vigenza del presente Contratto, la giornata tipo viene stabilita in 37 ore settimanali, risultando un monte annuo di 1.665 ore.
Tipo di giornata	Giornata completa (continuata o divisa) Giornata a tempo parziale Giornata speciale

