



Opzione donna penalizzante Quota 100 irraggiungibile

Si parla tanto, in questo periodo, di Quota 100 e di Opzione Donna, misure che consentono alle donne di andare in pensione. Ci sembra corretto dare uno sguardo alle ragioni che portano le donne a fare fatica anche nel decidere se e quando andare in pensione. Ci siamo chieste quanto siano convenienti queste possibilità e vogliamo condividere con voi un paio di autorevoli pareri al riguardo.

Buona lettura!

Tutte/i noi sappiamo che le donne continuano ad avere molte difficoltà nel conciliare lavoro e famiglia: questo fatto ha un effetto negativo anche dal punto di vista previdenziale, infatti, le donne fanno molta fatica a raggiungere Quota 100 e anche uscire dal mondo del lavoro con Opzione Donna è penalizzante.

Su quest'argomento è intervenuto **Ezio Cigna**, responsabile della previdenza pubblica della CGIL Nazionale:

"Aver scelto una Quota 100 così rigida, con i paletti dei 62 anni di età e dei 38 di contributi, non risponde a fette importanti del mondo del lavoro, perché restringe a priori la platea degli aventi diritto. Ad esempio, le donne - già fortemente penalizzate dalla legge Fornero, che ha spostato la pensione di vecchiaia da 60 a 67 anni - difficilmente riescono a raggiungere i 38 anni di contributi, svolgendo spesso due lavori, quello in produzione e quello di cure, tanto è vero che solo poche migliaia (una domanda su quattro è stata presentata da una donna), hanno utilizzato Quota 100. E la stessa Opzione Donna è penalizzante, in quanto è una misura che prevede un calcolo interamente contributivo, 35 anni di contributi e 58 d'età se dipendenti, o 59 se autonome".

Cigna, parlando a RadioArticolo1, ha precisato:

"Noi abbiamo presentato degli emendamenti al decreto del governo, prima anche con la legge di bilancio, immaginando un adeguamento del requisito pensionistico per le donne che svolgono un lavoro di cura, per la famiglia, per i figli e per gli anziani, confortati da quello che dice l'Istat. In sostanza, noi chiedevamo per ogni figlio uno sconto di un anno di contributi. Questo avrebbe permesso a una donna con due figli di andare in pensione con 36 anni di contributi, anziché 38, allargando comunque la forbice di una riforma che non è esaustiva per quello che il sindacato chiede, perché nella nostra piattaforma unitaria abbiamo immaginato un'uscita flessibile a 62 anni, anche in

considerazione delle esigue risorse che il governo ha messo a disposizione del provvedimento nel triennio".

Monica Parrella, dal dicembre 2018 Direttrice del personale del Ministero dell'economia e delle finanze (Mef) sembra abbia commentato i dati sulle dimissioni delle donne dal lavoro facendo notare che i risultati di Opzione Donna e Quota 100 sono non solo deludenti ma anche preoccupanti. Dal 2011 al 2017, secondo l'Ispettorato del Lavoro, 165.562 donne hanno lasciato il lavoro, principalmente per "incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura della prole". Il monitoraggio riferito al 2017, con 30.672 dimissioni e risoluzioni contrattuali di lavoratrici madri, ha fatto registrare il numero più alto degli ultimi anni. La crescita è stata costante: nel 2011 le madri che si sono dimesse erano 17.175, poi 18.454 nel 2012, 21.282 nel 2013, 22.480 nel 2014, 25.620 nel 2015, fino a toccare quota 29.879 nel 2016 e 30.672 nel 2017.

Le principali cause: assenza di nidi aziendali, costi elevati per l'assistenza dei neonati, organizzazione e condizioni di lavoro ritenute difficilmente compatibili con l'esigenza di occuparsi dei figli; ragioni, alle quali in alcuni casi si aggiunge la mancanza di una rete parentale di supporto.

Le motivazioni di cui sopra, hanno portato le donne ad allontanarsi dal mercato del lavoro prima ed essere poi oggi in difficoltà per poter accedere alla quiescenza. Molte donne si trovano a dover prestare assistenza a genitori malati e anziani, avendo sulle proprie spalle anche il lavoro domestico, che ad oggi non è riconosciuto ai fini previdenziali.

Per questo **Opzione Donna** si pone come una misura deludente e arrivare a **Quota 100** per tante sembra essere un miraggio.



DIVARIO	
Una lettura dei rapporti pari opportunità per conoscere e cambiare le imprese bancarie e assicurative	
9.30	Apertura a cura di Alessandra Orlando Segretaria Generale Fisac Cgil Lombardia
9.45	Presentazione del lavoro di gruppo a cura di Paola Cusi , Esecutivo Donne territoriale
10.00	Lettura comparata dei Rapporti Pari Opportunità di alcune aziende bancarie e assicurative
11.45	Silvia Gariboldi Avvocata ginevrina
12.00	Chiara Vannoni Consigliera di Parità Città Metropolitana Milano
12.15	Ludella Inaghi Segretaria Camera del Lavoro di Milano
12.30	Question Time
13.00	Pausa con rinfresco
14.00	Obiettivo: Divario Zero. Quali interventi, quali prospettive? Ne discutiamo insieme a: • Carolina Pellegrini Consigliera di Parità Regione Lombardia • Paola Rocci Consigliera Regionale Gruppo PD Lombardia • Elena Bettoni Responsabile Centro Donne Cgil Milano • Elena Lattuada Segretaria Generale Cgil Lombardia • Crista Ongaro Segretaria Fisac Cgil Nazionale
16.00	Dibattito
16.30	Conclusioni di Gabriele Paoletti Paccali Segretario Generale Fisac Cgil Milano

Cogliamo l'occasione per invitare delegate e delegati a partecipare a **Divario Zero**, una giornata di approfondimento sul divario di genere nel settore bancario/assicurativo, da noi organizzato in sinergia con le Segreterie Fisac CGIL di Milano e Lombardia. La presenza di autorevoli ospiti arricchirà il nostro dibattito con l'obiettivo di tessere una rete di relazioni, finalizzate a promuovere le pari opportunità con interventi mirati e coordinati. Partecipate, previa conferma.