La disuguaglianza di genere nelle politiche previdenziali

12 marzo 2019

La sperimentazione “Quota100” prevista dal decreto legge del 28 Gennaio 2019 permette a una ristretta platea di beneficiari di andare in pensione sino a 5 anni prima rispetto alla legge Fornero. Si rivolge a coloro che hanno compiuto 62 anni e come unico requisito chiede l’anzianità retributiva. Di conseguenza i beneficiari sono soprattutto coloro che hanno avuto una lunga carriera, vale a dire soprattutto uomini, della generazione dei *baby boomers*, e residenti al Nord. I dati Inps confermano questo sbilanciamento verso il versante maschile dei lavoratori: le stime vedono la platea dei beneficiari composta per il 62,6% da uomini. L’“Opzione donna”, che dovrebbe rimediare a questo squilibrio, in realtà non riesce nel suo intento. L’analisi di Tiziana Canal e Valeria Cirillo per *InGenere* sottolinea come questo sia dovuto alla strutturale disuguaglianza di genere del mercato del lavoro italiano, che le riforme del sistema previdenziale non dovrebbero però ignorare del tutto, riproducendo le medesime disuguaglianze anche nell’erogazione dei trattamenti pensionistici.