



Storie da raccontare Cristina, aspirante pensionata

“Qualche giorno fa ho ricevuto finalmente il mitico EcoCert, cioè il documento ufficiale che riepiloga tutti i contributi versati nel corso della mia vita lavorativa e i calcoli del mio possibile pensionamento realizzati dal Patronato.

Vorrei poter accedere al Fondo Esuberi della mia azienda perché oggettivamente, alla soglia dei 60 anni e dopo 35 anni di onorato servizio, non ne posso più. Per questo avevo richiesto ai colleghi del sindacato di calcolare una data indicativa di pensionamento e un altrettanto indicativo “stipendio da pensionata”, sulla base dei contributi versati finora.

*Sapete come ne sono uscita? A orecchie basse e con l'ennesima certezza di aver avuto una vita **professionale penalizzata solo per il fatto di essere donna**. Laureata e con master, inglese fluente e profilo internazionale, dedizione al lavoro e approccio positivo alla vita non sono stati sufficienti: 2 gravidanze, un divorzio per maltrattamenti e un ambiente prettamente maschile mi hanno letteralmente segato le gambe.*

*Non solo **ho guadagnato fin da subito circa il 25%-30% in meno rispetto ai miei pari grado di genere maschile**, spesso esclusa dalle riunioni importanti in orario serale, dai viaggi premio e dai corsi di formazioni residenziali a causa della malattia di uno dei figli o di una riunione di scuola da presenziare. Ora che vorrei finalmente godermi qualche anno di tempo liberato, scopro **che i mesi di congedo parentale sono stati conteggiati solo come contributi figurativi**. L'importo della pensione, già basso a causa dello stipendio in sostanza fermo da anni, si abbassa anche perché mi sono occupata dei figli. Capisco le colleghe più giovani che non pensano ad averne, perché il peso è tutto nostro, durante e dopo, come un carico invisibile che ci tiene legate. Ci parlano di inverno demografico, ma che alternative ci sono?”*

Il caso che ci racconta la collega è emblematico di quanto il gender pay gap sia lontano dall'essere colmato. Proviamo due letture possibili:

- **le donne non sono sufficientemente brave**, motivo per cui **non riescono a scalare la piramide sociale allo stesso ritmo degli uomini** (questa è la lettura del problema secondo Daniel Bell e **la prospettiva della meritocrazia**);
- **le donne hanno condizioni di partenza svantaggiate** rispetto agli uomini, tra cui **un'aspettativa sociale e culturale che le vuole poco ambiziose** e tutto il **lavoro di cura che grava sulle loro spalle, non retribuito** (e questa è la lettura del problema secondo **la prospettiva dell'equità**).

Claudia Goldin (Premio Nobel per l'Economia nel 2023), con le sue ricerche sul mercato del lavoro femminile che le sono valse il prestigiosissimo premio, ci porterebbe a concludere che sia più realistica la seconda ipotesi. I suoi studi, infatti, mettono in luce **le sfide e le barriere culturali e strutturali che le donne continuano ad affrontare per raggiungere la parità sul posto di lavoro**.

Spesso i due termini (meritocrazia ed equità) e le relative pratiche sono confusi o considerati sinonimi; essi veicolano invece due concetti diversi:

meritocrazia è trattare tutti in modo uguale, anche se le condizioni di partenza sono diverse;

equità è invece trattare tutti in modo equo, offrendo supporti diversi a persone diverse; perché non è equo ciò che è uguale per tutti, lo è ciò che garantisce supporti diversi a persone diverse, per assicurare che tutti siano equipaggiati al via per avere le stesse possibilità.

Potrebbe apparire una questione squisitamente filosofica ma crediamo, invece, che sia **il motore della stessa azione sindacale**. Potrebbe bastare questo ma la già citata Goldin ci dice di più: la diversità e **l'inclusione di genere portano benefici all'economia e alla società tutta**. Pertanto, al contrario di quanto si possa normalmente pensare, una maggiore parità di genere non porta vantaggi alle sole donne ma a tutti!

**Coordinamento Donne, Pari Opportunità e Politiche di genere
First Cisl Milano Metropoli**